

Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys

Työaikajoustot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma

Ella Karman

Toukokuu 2016

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

KARMAN, ELLA: Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys. Työaikajoustot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina.

Pro gradu -tutkielma, 61 s. + lähteet = 66 s.

Sosiaalipsykologia

Ohjaaja: Eerika Finell

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten vaikutusmahdollisuudet sekä työn sisältöön että työaikajoustoihin ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Lisäksi tutkimuksen avulla analysoidaan, minkälainen yhteys sosioekonomisella asemalla on työtyytyväisyyteen nähden. Tutkimuksen aineistona toimii Tilastokeskuksen keräämä ”Suomalainen työoloaineisto 2013” (N=4876) ja tutkimus on osa FLEXLIFE -tutkimusprojektia, joka on Suomen Akatemian rahoittama nelivuotinen (2014–2018) tutkimushanke. Analyysin selitettävä muuttuja on työtyytyväisyys ja selittäviä muuttujia ovat työaikajoustot sekä työn sisältöön vaikuttaminen. Taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, työsuhdemuoto ja taloudessa asuvat lapset. Analyysi toteutettiin käyttämällä monimuuttujamenetelmää hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi.

Tulokset osoittivat, että työtyytyväisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien välillä on positiivinen yhteys. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ennustaa työtyytyväisyyttä voimakkaammin kuin riittävät työaikajoustot. Myös sosioekonomisella asemalla on positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. Sen merkitys tulee esille myös työtyytyväisyyden ja työaikajoustojen välillä. Työaikajoustojen ja työtyytyväisyyden suhde riippuu siitä, minkälainen sosioekonominen asema yksilöllä on. Yhteys työaikajoustojen ja työtyytyväisyyden välillä on voimakkaampi alemmilla sosioekonomisen aseman arvoilla kuin ylemmillä sosioekonomisen aseman arvoilla. Tutkimuksen taustamuuttujat eivät saa tilastollisesti merkitsevää tulosta. Tutkimus tuo lisää tietoa siitä, miten eri vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen.

Avainsanat: työtyytyväisyys, työn vaikutusmahdollisuudet, autonomia, työaikajoustot, työn sisältöön vaikuttaminen, sosioekonominen asema

University of Tampere

School of Social Sciences and Humanities

KARMAN, ELLA: The possibility to influence and job satisfaction. Flexible working hours and the possibility to influence to the content of the job as predictors of job satisfaction.

Master`s thesis, 61 p. + references = 66 p.

Social Psychology

Supervisor: Eerika Finell

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to find out how the possibility to influence to the job affects job satisfaction. The possibility to influence to the job is divided into two parts: flexible working hours and the possibility to influence to the content of the job. This thesis also examines socioeconomic status in relation to the job satisfaction. "Working Conditions Survey material of Statistic Finland" (N=4876) from the year 2013 is the data of this thesis. This thesis is also a part of a four year (2014—2018) FLEXLIFE -project which is funded by Academy of Finland. The dependent variable of the analysis is job satisfaction and independent variables are flexible working hours and the possibility to influence to the content of the job. Background variables are gender, age, contract and children living in the household. The analysis was made using hierarchical linear regression.

According to this study there is a positive association between job satisfaction and the possibility to influence to the job. The possibility to influence to the content of the job predicts job satisfaction more powerfully than flexible working hours. There is also a positive association between socioeconomic status and job satisfaction. The meaning of the socioeconomic status also appears between job satisfaction and flexible working hours. The proportion of flexible working hours to job satisfaction depends on the socioeconomic status of the individual. The association between flexible working hours and job satisfaction is more powerful in lower socioeconomic status than in higher socioeconomic status. Background variables of the study are not significant. This thesis brings more information about how different possibilities to influence to the job are associated with job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, the possibility to influence to the job, autonomy, flexible working hours, the possibility to influence to the content of the job, socioeconomic status

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Työelämä – ajan monet kasvot	2
3. Voimavarat ja autonomia työssä	7
3.1 Työn vaatimusten ja työn voimavariatekijöiden malli	8
3.2 Itsemääräämisen teoria.....	11
4. Työtyytyväisyys	14
4.1 Määrittely ja aiempi tutkimus	14
4.2 Teorioita työtyytyväisyydestä.....	18
5. Vaikutusmahdollisuudet työssä	21
5.1 Käsitteen määrittelyä	21
5.2 Työaikajoustot vaikuttamisen välineenä	25
5.3 Sosioekonominen asema ja sukupuoli työaikajoustojen ja tehtyjen työtuntien yhteydessä	29
5.4 Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön	31
6. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	33
7. Aineisto ja tutkimusmenetelmät.....	34
7.1 Aineisto	34
7.2 Mittarit.....	35
7.3 Menetelmät	38
8. Tulokset	41
8.1 Osallistujat	42
8.2 Faktorianalyysi	42
8.3 Alustavat tarkastelut	44
8.4 Työtyytyväisyyttä ennustavat tekijät.....	49
8.5 Interaktiot.....	52
9. Pohdinta	54
9.1 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet	57
9.2 Yhteenveto	58
10. Lähteet	61

1. Johdanto

Tässä tutkimuksessa tutkin, miten vaikutusmahdollisuudet sekä työn sisältöön että työaikajoustoihin ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Tutkin sitä, miten vaikutusmahdollisuudet työhön ennustavat työtyytyväisyyden kokemusta Työoloaineistossa 2013. Tutkimus antaa eväitä työntekijän hyvinvoinnin, voimavarojen ja potentiaalin lisäämiseen työssä ja valottaa työn vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä työpaikalla. Etenkin työajoista on tullut viime aikoina polttava puheenaihe mediassa ja kysymys työaikojen pidentämisestä on herättänyt paljon mielipiteitä. Työaikojen pidentämistä on perusteltu esimerkiksi sillä, että tämänhetkiset ajat uhkaavat valuttaa osan työstä ulkomaille. Työaikojen pidentämiselle on esitetty vastaväitteitä esimerkiksi sen pohjalta, että se lisäisi työttömyyttä. Työajat ja niissä tapahtuvat joustot ovatkin merkittävä ja ajankohtainen yhteiskunnallisen keskustelun teema.

Työajan sitovuus, kesto, tempo ja ajoittuminen määräävät hyvin paljon yksilön ja perheiden arkielämässä. Myymme aikaamme, jotta saamme siitä vastineeksi rahaa tai muita hyödykkeitä, joten työaika menee useasti muiden asioiden edelle. Voidaankin todeta, että *”työaika on risteyspaikka, jossa talous ja yksilön elämä leikkaavat”* (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 28). Työajan on usein ajateltu asettavan tylsistyttävän rutiinin, mutta se on osaltaan myös suojellut työelämää. Nykyään yhä enemmän määrin esimerkiksi innovaatioiden ajoittuminen ja laajat palveluajat ovat yhä tärkeämpiä yritysten toimintapolitiikassa ja näin muuttuvat myös työajat. Kumpi on loppujenlopuksi parempi: rutiininomainen kahdeksasta neljään vai liiankin vaihteleva ja katkonainen työpäivä. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 28—31.)

Työpsykologian historiassa pahoinvoinnin tutkimus on ollut voimakkaasti esillä verrattuna hyvinvoinnin tutkimukseen, vaikka voidaan sanoa, että suurin osa ihmisistä ei koe suuria ongelmia työssään tai muilla elämän osa-alueilla. Viime aikoina positiivinen psykologia onkin ottanut jalansijaa enemmän verrattuna menneeseen. Positiivinen psykologia tarkoittaakin ihmisen terveyden, hyvinvoinnin ja näiden pohjalla olevien tekijöiden tutkimusta. Olen halunnut tutkimuksessani nostaa esille juuri tämän positiivisen puolen lähestymällä sitä työtyytyväisyyden ja työn voimavaratekijöiden kautta, työn vaikutusmahdollisuuksien lukeutuessa jälkimmäiseen.

Työpsykologiassa hyödynnetyn aktivaationäkökulman mukaan työn vaatimustekijät liittyvät pahoinvointiin kun taas työn voimavaratekijät edesauttavat terveyttä ja hyvinvointia työssä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56.)

Tämä tutkimus on osa FLEXLIFE –tutkimusprojektia, joka on Suomen Akatemian rahoittama nelivuotinen (2014–2018) tutkimushanke. Hankkeessa tarkastellaan työaikajousten sosiaalisia vaikutuksia pitkällä aikavälillä sekä työuran kestoa ja eläköitymistä. Tutkimus tuottaa tietoa työn ajallisen joustavuuden positiivisista ja haitallisista vaikutuksista ja siitä, millaisissa olosuhteissa niitä tapahtuu.

Tämä raportti noudattaa seuraavaa kaavaa. Luvussa kaksi esittelen työelämän muutosta, aikakeskustelua ja tutkimustuloksia työn laadun muutoksesta. Luvussa kolme käyn läpi teoreettista taustaa työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden mallin sekä itsemääräämisen teorian kautta. Luvussa neljä keskityn työtyytyväisyyden määrittelemiseen ja siihen linkittyviin teorioihin. Luvussa viisi käyn yksityiskohtaisemmin läpi vaikutusmahdollisuuksia työssä ja paneudun työaikajousteihin sekä työn sisällöllisiin vaikuttamisen keinoihin. Pohdin myös sosioekonomisen aseman merkitystä vaikutusmahdollisuuksien raamien sisällä. Kuudennessa luvussa esittelen tutkimuskysymykset ja hypoteesit ja seitsemännessä luvussa tutkimusmenetelmät ja aineiston. Analyysi ja tulokset tulevat tämän jälkeen ja viimeisenä kokoon yhteenvedon aiheesta.

2. Työelämä – ajan monet kasvot

Tässä luvussa tarkastelen ensin suomalaiseen työelämään liittyviä muutostekijöitä, jonka jälkeen tarkastelen suomalaisen työelämän hyviä ja huonoja puolia. Tämän jälkeen avaen enemmän työaikajärjestelyihin liittyvää keskustelua. Vaikutusmahdollisuuksien hahmottaminen osana laajempaa työn laadun tarkastelua auttaa hahmottamaan raamit, joiden sisällä keskustelua käydään.

Suomalaista työelämää on tutkittu paljon osin jopa ristiriitaisin tuloksin. Työelämän muutos Suomessa voidaan nähdä monensuuntaisina kehityksinä riippuen eri sektoreista ja työelämän lohkoista (Lehto 2007, 94). Tutkijasta riippuen suomalaisen työelämän tila nähdään myönteisessä tai kielteisessä valossa. Varsinkin mediassa erilaiset myytit saavat tuulta siipiensä alle. Kuitenkaan työelämän muutossuunnasta ei ole täysin yksioikoista käsitystä, vaikka sitä pyritäänkin kehittämään laajasti. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 103—104.)

Tarkasteltaessa työelämän kehitystä ja muutosta ei välttämättä voida puhua yksinomaan hyvästä tai huonosta kehityksestä. Voi olla, että itse työelämä ei ole huonontunut, vain mielikuvat siitä ovat. Suomalainen työelämä on murroksen alaisena ja työtehtävät, työntekijät ja työkuultuuri muuttuvat (Alasoini 2010). Syitä muutoksille voidaan hakea teknologisen kehityksen, globalisaation ja hyvinvointivaltion saaman rahoituksen epävakautumisen takaa (Lehto 2007, 94). Suomen 2010-luvulla työelämää kohdistuvia muutostekijöitä ovat ainakin työvoiman määrän supistuminen, työvoiman rakenteen muutos, suuren murroksen sukupolven lähteminen työelämästä, y-sukupolven mukaantulo työelämää, vuorovaikutteisten tieto- ja viestintätekniologian kehittyminen ja talouden globalisaation syveneminen. Lisäksi työmarkkinoilta on poistumassa enemmän työntekijöitä kun sinne on tulossa väestökehityksen epätasaisuuden takia. Myös eri sukupolvien suhtautuminen työhön tuo mukanaan haasteita. Uudemmmille sukupolville työn täytyy yhteen sopia omien yksilöllisten arvojen kanssa enemmän kuin ennen. (Alasoini 2010, 9—14.)

Suomalaisilta työpaikoilta voidaan löytää positiivisia kehittymisen merkkejä. Työntekijöiden viihtymistä ja hyvinvointia työpaikalla on pyritty parantamaan esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien, vastuunoton ja työautonomian lisäämisellä. Laman jälkeen joustavampaa ja tehokkaampaa markkinataloutta on ajettu voimakkaasti eteenpäin. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 103—104.) Eurooppalaisen työolotutkimuksen vuoden 2006 tilastojen valossa Suomen onnistuneen työelämän kehittämisen merkkejä on monia: koulutustaso on korkea, työssä oppiminen on arvossa, uudet tekniikat ovat käytössä, positiivisia joustoja otetaan mukaan työhön ja palkansaajien osaamisen taso nousussa (Lehto 2007, 94). Verrattaessa Suomen työelämän laadun tilaa muihin EU 15 -alueisiin Suomen vahvuuksiin kuuluu työn organisointi, sosiaaliset suhteet, psykososiaaliset tekijät sekä työn ja muun elämän tasapaino. Erityisesti huomio kiinnittyy työn organisoinnin positiivisiin tekijöihin. Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, työskentelytovereihin, taukoihin ja tiimityön autonomisuuden määrään erottavat Suomen positiivisella tavalla muista EU

15 -alueista. Suomalaiset korostavat etenkin hyviä vaikutusmahdollisuuksia työhön. Kaiken kaikkiaan suomalaisessa työelämässä on enemmän vahvuuksia kuin heikkouksia verrattaessa muihin EU 15 -alueisiin. Eurooppalaisten työolotutkimusten perusteella Suomen työelämän laatu ei ole muuttunut selvästi suuntaan tai toiseen vuodesta 1995 vuoteen 2010. (Alasoini 2011, 35—40.)

Suomalaisesta työelämästä löytyy siis paljon hyviä puolia. Myös Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n (2010) julkaisema raportti antaa hyvin myönteisen kuvan suomalaisesta työelämästä. Kuten eurooppalaisessa työolotutkimuksessa myös tässä raportissa työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksien parantuneen. Muita positiivisia seikkoja työssä ovat tasapuolinen kohtelu, luottamus ja kannustavuus. Katsottaessa näitä tilastoja suomalaisen työelämän tila näyttäytyy erittäin positiivisena. Vahvuudet ovat kuitenkin vain osa kokonaisuutta ja myös kielteisten ja kehitystä vaativien seikkojen tiedostaminen on tärkeää.

Kielteisiksi muutossuunniksi suomalaisessa työelämässä on lueteltu esimerkiksi tiedon saannin vähentyminen muutoksien kohdatessa työpaikkaa, tulospaineiden ja kiireen kasvu, työuupumuksen pelko sekä työn ja muun elämän välisen rajan hämärtyminen. Myös sosiaalisten suhteiden huonontumista pelätään yksilökeskeisten työsuoristusten korostamisen myötä, koska sisäinen kilpailu saa näin jalansijaa. Riittämättömät henkilöstömäärät ja avoimuuden puute ovat lisääntyneet 1990-luvulta lähtien. (Blom & Hautaniemi 2009, 13.) Suomalaiset arvioivat myös työn mielekkyyden laskeneen (Ylöstalo 2009, 85).

Työssä lisääntyvä kiire ja tulospaineet saavat aikaan entistä rasittavammat työolosuhteet (Blom & Hautaniemi 2009, 11—13). Tämän on voitu katsoa osaltaan johtuvan kilpailun kiristymisestä kun puhutaan taloudesta ja työelämästä (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 103—104). Suomen kohdalla terveyttä, hyvinvointia, työssä esiintyvää väkivaltaa ja häirintää koskevat tilastot näyttävät kielteisimmiltä. Tunteet siitä, että työ on tehty hyvin tai, että se on hyvin palkattua, eivät ole vahvoilla suomalaisilta kysyttäessä. Suomalaiset myös kokevat tiukkojen aikataulujen sääntelevät työtään useammin kuin muut verrattuna EU 15 -alueisiin. (Alasoini 2011, 35—40.) Jaksamisen ja työssä viihtymisen ongelmiin on haettu vastausta huonosti järjestetyn johtamisen sekä töiden organisoinnin takaa, vaikka myös korkean tuloksellisuuden ja tuottavuuden lisäämisen vaatimukset ovat kasvaneet (Alasoini 2010, 17).

Etenkin mielekkyyden katoaminen työstä johtaa ongelmiin työssä jaksamisessa. Työntekijöiltä saatetaan vaatia aivan liikaa suhteessa käytettävään aikaan. Myös tilauskohtaisten projektien tiimityötä on kritisoitu: tiimeissä luotu yhteisö tulee tiensä päähän ja tämän jälkeen liitytään jonkin toisen tiimin kanssa. Näin ollen oma paikka yhteisössä on aina ansaittava uudelleen ja uudelleen. Myös tunnustus omalle osaamiselle on ansaittava joka kerta erikseen. Tämä aiheuttaa epäselvyyksiä rooleissa ja luottamuksen puutetta, koska ihmiset ympärillä vaihtuvat turhan tiuhaan. Tiimiytyminen ja jatkuva tiedon jakaminen tietointensiivisissä organisaatioissa vähentävät yksilön professionaalista autonomiaa ja samalla tekevät yksilöstä helpommin korvattavissa olevan: yksityisyys työssä katoaa pikku hiljaa kun verkostoitumisen kautta muodostuu laajempi kollektiivinen minä. Työn puitteiden muutos ajaa työntekijät yhä riippuvaisemmiksi organisaatiosta, kun taas organisaatio muuttaa alati muotoaan esimerkiksi fuusioitumalla, ulkoistamalla ja leikkaamalla. (Siltala 2004, 361—390, 402—408.) Suomalaisessa keskustelussa kuuleekin usein yleistyksiä työn jatkuvasta liikkeestä, sitoutumattomuudesta sekä ammattien ja työpaikkojen vaihtamisaikeista. Tilastojen valossa kuitenkin työpaikan vaihtohalu on vähentynyt ja samassa työpaikassa olemisen aika pidentynyt. (Lehto 2007, 96.)

Sen sijaan, että pohdittaisiin työelämän huonontumista, voidaan myös kysyä, miksei suomalainen työelämä ole parantunut ihmisten osaamisen kasvun myötä (Alasoini 2010, 18). Työstä on tullut vaativampaa ja samalla monipuolisempaa. Se on tietoistunut ja keskiluokkaistunut. Yhä useamman työssä onkin enemmän omaperäisyyttä ja älyllisiä puolia. Työhön voidaan ajatella liittyvän enemmän yksilöitymistä, persoonan mukaantuloa ja henkilökohtaistumista. Tietoistunut työ tuo mukanaan yhteistoimintaa, verkostoitumista ja ryhmämuotoista työtä. (Julkunen 2008.)

Yksi paljon keskustelua herättävä teema työelämän muutoksen yhteydessä liittyy aikaan. Puhuttaessa työaikojen muutoksesta on hyvä katsahtaa menneeseen. Rutiineihin sidottua työskentelyä edustivat aikanaan esimerkiksi fordismiksi ja taylorismiksi kutsutut ilmiöt. Fordismi korosti työjakoa, jossa ei juurikaan tarvinnut käyttää omaa päätösvaltaa tai harkintakykyä: työ perustui yksittäisiin työtehtäviin. Tayloristinen työnkuva taas ei antanut työntekijälle ymmärrystä itse työn prosesseista kokonaisuudessaan. Työtä tehtiin sekuntikellon kanssa ja jokaisella oli tarkka määräys siitä, kuinka kauan työ saisi kestää. Työntekijöillä ei siis ollut yhtään autonomiaa omaan työhönsä. Kysymys rutiinien hyödyistä ja haitoista onkin monimutkainen. Toisaalta rutiinit voivat suojella ja rakentaa elämää, mutta toisaalta ne koetaan usein nöyryyttäviksi ja työtä hajottaviksi. Kapitalismin myötä ajankäyttö ja eritoten työaikajärjestelyt ovat muutoksen alla. Aika pirstaloituu

eikä jatkuvuutta tai pitkäjänteisyyttä arvosteta. Työelämässä voidaan nähdä aina vain harvemmin perinteisen mallin urakehitystä. Tämän tilalle on tullut työntekijä, joka vaihtaa työpaikkaansa useasti. Näin ollen luottamus, lojaalius ja sitoutuminen ovat yhä vain harvinaisempaa. Samalla tällaista epävakaisuuden tilaa aletaan pitää normaalina. Uuden työn epävakauden korostuessa on kuitenkin hyvä muistaa, että usein myös nykyään työtehtävät perustuvat fordistisille periaatteille. Vaikka joustavuuteen liittyy riskejä, se kannustaa työntekijää ja antaa tälle virikkeitä. (Sennett 2002, 17–44.) Niin sanottua uutta työtä voidaan kutsua esimerkiksi jälkifordistiseksi joustokapitalismiksi (Julkunen 2008, 19).

Aikakeskusteluun liittyvät venyvät työajat ja rikkoutuvat rajat ovat olleet tapetilla niin suomalaisessa kuin kansainvälisessä tutkimuksessa. Globaali kapitalismi ajaa aikapaineet ja rajoitukset yhä tiukempiin raameihin. Mediajulkisuudessa työaikatrendeissä näkyy kaksi puolta. Toinen korostaa työn ja muun ajan rajan välistä haihtumista ja 24 tuntia vuorokaudessa liikkeellä olevan yhteiskunnan syntyä, jossa yksilö tuottaa omat aikatyylinsä. Toinen puoli korostaa työaikojen venymistä ja siihen yhteydessä olevia riskejä. Toisaalta voidaan katsoa, että on syntymässä uusi jälkiteollinen aikajärjestys, kun normiksi muodostunut kahdeksasta neljään työpäivä taittuu. Näin ollen työn aika ja paikka olisivat jotain muuta kuin normalisoitua ja yksilön tulisi mukautua työn erilaisiin aikavaatimuksiin. Kuitenkin tutkimusten mukaan suomalaisista vähemmistö (viides-kuudesosa) kokee työn ja ei-työn rajan hämärtymistä niin, ettei osaa sanoa missä toinen loppuu ja toinen alkaa. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 12, 221.) Monet kansainväliset tutkimukset viestittävät myös varsin hitaasta ja maltillisesta työaikojen muutoksesta (ks. Ojala, Pyöriä & Nätti 2015.) Aikapaineisiin voivat osaltaan tuoda helpotusta teknologian kasvu ja työnteon mahdollisuudet myös kotoa käsin (Hochschild 2001, 258).

European working conditions survey (EWCS) 2010 raportin mukaan työajat ovat muuttuneet perinteisestä yhdeksästä viiteen työskentelystä yhä monimuotoisemmiksi variaatioiksi. Tämä johtuu osaltaan palvelualojen työntekijämäärän kasvusta, kauppojen aukioloaikojen laajennuksesta, markkinoiden kilpailusta ja globalisaatiosta sekä naisten lukumäärällisesti kasvamasta mukana olosta työelämässä. Mahdollisuudet käyttää joustavia työaikoja ovat kasvaneet ja ajasta on tullut neuvottelun kohde. Työaika näytteleeikin tärkeää roolia yksilön hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. EWCS raportin mukaan työajat ovat vähentyneet ajan kuluessa. Tyypillinen työtuntimäärä viikossa vuonna 1991 oli 40.5 tuntia kun taas vuonna 2010 se oli tippunut 37.5 tuntiin viikossa. (Parent-Thirion ym. 2012, 32–33.)

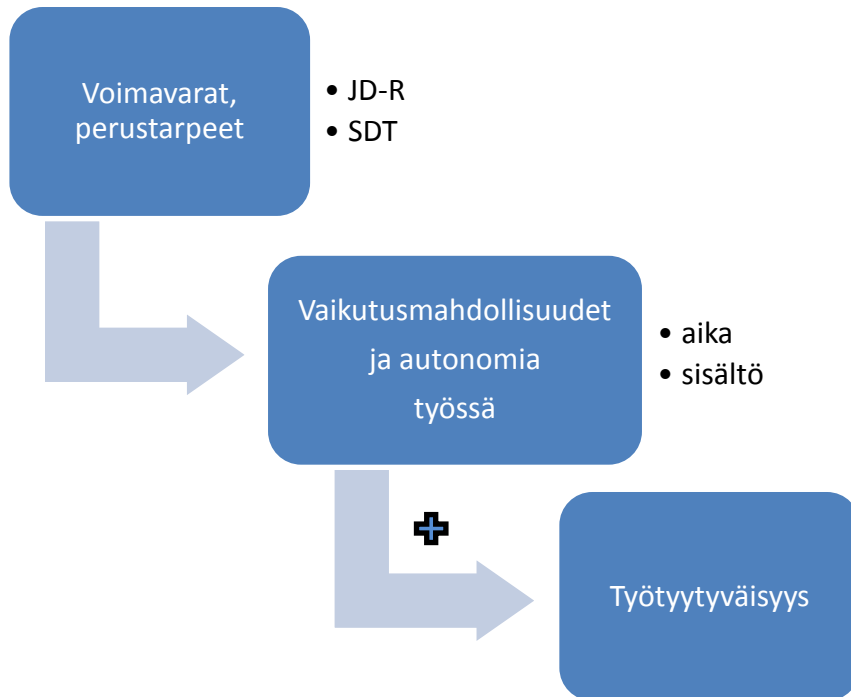
Olipa kyse sitten työaikaan liittyvästä muutoksesta tai muista työelämää kohtaavista haasteista työelämän laadun pohtiminen ja suomalaisen työelämän hyvien ja huonojen puolien tiedostaminen voi auttaa työorganisaatioita ja yrityksiä edistämään laajemmassa mittakaavassa tuloksellisuutta ja menestystä. Toisaalta se myös edesauttaa työntekijöiden yksilötason hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Näihin asioihin puuttuminen auttaa kehittämään suomalaista työelämää yhä laadukkaammaksi ja paremmaksi myös tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin osaltaan valottaa vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä työntekijän työtyytyväisyyden kannalta.

3. Voimavarat ja autonomia työssä

Seuraavaksi käyn läpi tutkimukseni taustalla olevaa laajempaa teoreettista taustaa. Vaikka työtyytyväisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista on olemassa lukuisia teorioita, katson että näihin liittyvän keskustelun voi liittää myös laajemmassa merkityksessä voimavaroihin ja ajatukseen autonomiasta yhtenä yksilön perustarpeena. Käyn ensin läpi tutkimukseni pohjalla olevat kaksi laajempaa teoriakokonaisuutta, joista ensimmäinen on *työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden malli* (JD-R) ja toinen *itsemääräämisen teoria* (SDT). Nämä teoriat valottavat vaikutusmahdollisuuksien ja autonomian merkitystä yksilön elämässä. Käyn läpi erilaisia fokusoidumpia teorioita työtyytyväisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta kappaleissa 4 ja 5.

Kuviosta 1 näkyy tutkielman teoreettinen mallinnus. *Työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden malli* täydentää tutkimustani sen voimavaroihin liittyvän osion osalta. Käsitys yksilön universaaleista perustarpeista, joihin autonomia kuuluu, saadaan *itsemääräämisen teoriasta*. Vaikutusmahdollisuudet ovat jaettu vielä koskemaan aikaa (työaikajousten muodossa)

sekä työn sisältöä. Tarkastelen analyysissä, miten nämä osa-alueet ennustavat työtyytyväisyyden kokemusta.



Kuvio 1. Tutkielman teoreettinen mallinnus

3.1 Työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden malli

Tutkimuksessa olen siis kiinnostunut siitä, miten työn vaikutusmahdollisuudet jaettuna työaikaan ja työn sisällöllisiin vaikuttamisen keinoihin ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Yhtenä osana teoriapohjaa toimii *työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden malli* (Job Demands-Resources, JD-R), jonka Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli esittelivät työuupumuksen yhteydessä (Demerouti ym. 2001). Mallin mukaan työssä on sekä vaatimuksia, että voimavaroja. Nämä piirteet eivät ole yksiselitteisiä ja sama piirre voi joissain tapauksissa lukeutua molempiin luokkiin yksilön tekemien tulkintojen mukaisesti. Työn vaatimukset viittaavat usein kuitenkin työn psyykkisiin, fyysisiin, organisatorisiin ja sosiaalisiin piirteisiin, jotka vaativat työntekijältä

ponnisteluja. Työn voimavarat taas ovat yksilöä tukevia ja kehittäviä ominaisuuksia kuten työn *vaikutusmahdollisuudet*. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 57—58.) Näiden vaatimuksien ja voimavarojen voidaan katsoa koskevan ammattia kuin ammattia ja niiden avulla on mahdollista kuvata työn tärkeät piirteet työstä riippumatta (Hakanen 2004, 254).

Työn vaatimuksiin lukeutuvat työn piirteet vaativat työntekijältä joko fyysistä tai henkistä vaivannäköä ja ovat näin ollen yhteydessä tiettyihin psykologisiin ja fysiologisiin kustannuksiin kuten uupumukseen. Työn vaatimuksiin kuuluvia työn piirteitä ovat esimerkiksi fyysinen työtaakka, aikapaineet, vuorotyö tai muutokset organisaatiossa. Työn vaatimukset eivät välttämättä ole negatiivisia, jos ne eivät ylitä työntekijän mukautuvuuskykyä. (Demerouti ym. 2001, 501—502; Broeck ym. 2008, 278.) Tässä tutkimuksessa keskityn käsittelemään kuitenkin vain työn voimavaroja.

Työn voimavaroihin luetaan ne työn ominaisuudet, jotka vaikuttavat työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen, vähentävät työn vaatimusten fysiologisia ja psykologisia haittoja tai stimuloivat työntekijän yksilöllistä kasvua ja kehitystä (Demerouti ym. 2001, 501). Ne ovat puskureita työn vaatimuksia vastaan, mutta myös hyvin tärkeitä itsessäänkin. Voimavarat voivat sijaita millä organisaation tasolla tahansa: suuressa mittakaavassa (palkka, uramahdollisuudet, työturvallisuus), interpersoonallisissa ja sosiaalisissa suhteissa (valvonta, työtovereiden tuki, työilmapiiri), työn organisoinnissa (päätoksenteko, roolien selkeys) tai tehtävien tasolla (palaute, autonomia, taidot, tehtäväidentiteetti) (Bakker & Demerouti 2007, 312—313). Richter ja Hakcer jaottelevat voimavarat vielä sen mukaan ovatko ne ulkoisia vai sisäisiä (ks. Demerouti ym. 2001, 501.) Ulkoisiin voimavaroihin kuuluu organisatorinen ja sosiaalinen puoli kun taas sisäisiin lukeutuvat yksilön kognitiiviset piirteet ja käyttäytymiskaavat. Organisatorinen puoli pitää sisällään työn vaikutusmahdollisuudet, palautteen työstä, työtehtävien moninaisuuden ja mahdollisuuden vaikuttaa päätöksenteossa työpaikalla. Sosiaaliseen puoleen kuuluvat puolestaan perhe, työtovereiden tuki ja vertaisryhmät. Jari Hakanen (2011, 56) listaa työn voimavaroihin myös joustavuuden työajoissa, jotka auttavat työntekijää sovittamaan yhteen työn ja muun elämän vaatimuksia. Tässä tutkimuksessa otan huomioon voimavarojen organisatorisen puolen ja tarkemmin työhön kuuluvat vaikutusmahdollisuudet ja autonomian työtehtävien tasolla. En kuitenkaan unohda sosiaalista puolta, koska ne tulevat tutkimukseen mukaan taustamuuttujien kautta.

Työn piirteiden jaottelun lisäksi työn vaatimusten ja voimavarojen malliin kuuluu oletus kahdesta eri psykologisesta prosessista, jotka johtavat joko yksilön uupumukseen tai motivaatioon. Ensimmäisessä prosessissa työn vaatimukset johtavat ylisuorittamiseen ja lopulta uupumukseen. Tätä prosessia on kutsuttu *energiaprosessiksi*, terveyden heikentymisen prosessiksi tai kuormitusprosessiksi. Toisessa prosessissa työn voimavarojen puute hankaloittaa työn vaatimusten käsittelyä, joka johtaa työhön sitoutumattomuuteen. Tätä prosessia nimitetään *motivaatioprosessiksi*, koska työn voimavarojen uskotaan olevan positiivisesti yhteydessä sitoutumiseen. Voimavarat voivat johtaa joko sisäiseen motivaatioon, koska ne edistävät yksilön kasvua ja kehitystä tai ulkoiseen motivaatioon, koska niiden avulla voidaan saavuttaa työhön liittyviä tavoitteita. Mallin mukaan työn voimavarat vaikuttavat yksilön motivaation ja sitoutumiseen erityisen silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeita. (Broeck ym. 2008, 279; Bakker & Demerouti 2007, 312—315; Demerouti ym. 2001, 502.)

Motivaatioprosessi on saanut tukea myös kulttuurien välisissä tutkimuksissa. Tutkittaessa australialaisia sekä kiinalaisia työntekijöitä työn voimavaratekijät olivat keskeisimpiä tekijöitä työmotivaation, oppimisen ja sitoutumisen kannalta (Brough ym. 2013). Myös Suomessa työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia on testattu Työterveyslaitoksen pitkittäistutkimuksessa kolmen vuoden seurannan aikana. Malli on saanut tukea, sillä työn vaatimukset ovat ennustaneet uupumusoireita. Vähäiset tai puutteelliset työn voimavarat ovat taas lisänneet riskiä uupumukseen. Tutkimuksissa on myös saatu näyttöä siitä, että hyvälle työsuoritukselle merkittävämpää ovat työn voimavarat kuin työn kohtuulliset vaatimukset. (Hakanen 2009, 48.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla voidaan mallintaa monia eri työoloja, koska se sisältää sekä positiivisia että negatiivisia hyvinvointiin yhteydessä olevia indikaattoreita. Sitä voidaan käyttää työntekijän hyvinvoinnin ja suoriutumisen kehittämisessä. (Bakker & Demerouti 2007.) Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia on hyödynnetty *työtyytyväisyyden* tutkimuksissa juurikin erittelemään työn eri ulottuvuuksia ja piirteitä. Sen on katsottu olevan hyvä malli, jossa havaitut voimavarat tarjoavat yksilölle motivoivan prosessin ja puskurin työssä koettuja negatiivisia vaatimuksia vastaan. Merkittävimpiä korrelaatteja työtyytyväisyyden kanssa tutkimuksissa on ollut sosiaaliset suhteet, tuki ja vapaus päätöksenteossa. (McVicar 2016, 129—133.) Myös tässä tutkimuksessa työn piirteiden jaottelun avulla on voimavaroista eritelty vaikutusmahdollisuudet työhön ja niitä tutkitaan työtyytyväisyyden ennustajina.

3.2 Itsemääräämisen teoria

Toinen suurempi teoriakokonaisuus tutkielmani pohjalla on *itsemääräämisen teoria* eli self-determination theory (SDT), jota käytän kuvaamaan *autonomian* merkitystä yksilön hyvinvointiin. Itsemääräämisen teoria on laaja metateoria, johon kuuluu viisi eri osateoriaa muun muassa kognitiivisen arvioinnin teoria (cognitive evaluation theory), joka käsittelee yksilön sisäistä motivaatiota. Itsemääräämisen teorian pohjalla on oletamus ihmisen kolmesta universaalista perustarpeesta: autonomian tarve (autonomy), kompetenssin tarve (competence) ja liittymisen tarve (relatedness). Teorian mukaan psykologista kasvua ja hyvinvointia ei voida saavuttaa, ellei oteta huomioon näitä kolmea perustarvetta ja sitä, kuinka ne ohjaavat yksilön tavoitteiden asettelua. Motivaatio syntyy, kun nämä tarpeet ovat tyydytetty. Ne myös täydentävät toisiaan, joten yhtäkään niistä ei voida laiminlyödä ilman negatiivisia seurauksia psykologisen hyvinvoinnin kannalta. Teoriaa on hyödynnetty esimerkiksi koulutuksessa, psykoterapiassa, työelämässä ja urheilussa. (Deci & Ryan 1985; 2000, 228—229.)

Itsemääräämisen teoria olettaa, että ihmiset pyrkivät tavoitteisiin, ympäristöihin ja suhteisiin, jotka tukevat tai sallivat heidän tarpeidensa täyttymistä. Yksilön kohtaamat mahdollisuudet toteuttaa näitä tarpeita ja niiden tähtyminen tuottaa positiivisia psykologisia kokemuksia. Tarpeet ovat synnynnäisiä eivätkä niinkään opittuja. Teorian mukaan ihmiset luonnostaan osallistuvat toimintaan, joka on kiinnostavaa ja hakeutuvat kohti henkilökohtaista ja yksilöiden välistä koherenssia. Käyttäytymisen ei siis tarvitse kohdentua tarpeiden tyydyttämiseen sinänsä. Tärkeää on, että käyttäytyminen on kohdennettu mielenkiintoiseen toimintaan tai tärkeään tavoitteeseen sellaisessa kontekstissa, joka sallii tarpeiden tyydyttämisen. (Deci & Ryan 2000, 230.)

Edward Deci ja Richard Ryan (1985; 2000; 2014) tarkoittavat autonomialla yksilön tarvetta olla itse oman toimintansa ja valintojensa ohjaaja: yksilön vapaa tahto, hyväksyntä ja valinnan mahdollisuus ovat tärkeitä. Autonomian käsite on kolmesta perustarpeesta kiistellyin sen universaalisuuden kannalta. Osa tutkijoista on sitä mieltä, että autonomia ei ole universaali tarve, koska kollektiivisissa kulttuureissa se ei ole oleellinen. Usein tämänkaltaiset lopputulokset ovat johtuneet käsitteen väärin määrittelystä. Autonomiaa on kuvailtu esimerkiksi itsenäisyytenä.

Autonomia on kuitenkin määritelty itsemääräämisen teoriassa ennen kaikkea vapaaksi tahdoksi ja yksilö voi olla autonomisesti riippuvainen tai autonomisesti riippumaton muista ihmisistä: jotkut voivat siis haluta olla riippuvaisia toisista, jotkut eivät. Kompetenssin tarve tarkoittaa tarvetta kokea pystyvänsä pääsemään omalla toiminnallaan sellaisiin lopputuloksiin, joita tavoittelee. Liittyminen muihin tarkoittaa taas tarvetta muodostaa palkitsevia ihmissuhteita ja ylipäätään olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Autonomia ja kompetenssi ovat näistä kolmesta voimakkaimmin yhteydessä yksilön sisäiseen motivaatioon, kun taas liittyminen muihin on yhteydessä motivaatioon, mutta ei niin voimakkaasti (Deci & Ryan 2000, 235). Nämä kolme perustarvetta ovat tärkeimmät yksilöä liikuttavat ja motivoivat lähteet koko yksilön elinajan. Perustarpeiden täyttyminen ennustaa positiivisia lopputuloksia kun taas niiden estyminen ennustaa negatiivisia lopputuloksia. (Deci & Ryan 2014, 16.)

Työntekijöiden psykologinen hyvinvointi on hyvin tärkeää organisaation hyvinvoinnin kannalta pitkällä tähtäimellä. Decin ja Ryanin (2014, 13–16) mukaan samat seikat jotka määrittelevät työntekijän hyvinvointia tukevat myös tuottavuutta, sitoutumista, luovuutta ja muita tehokkaan työntekijän piirteitä työpaikalla. Itsemääräämisen teoria keskittyy perustarpeiden voimakkuuden sijaan siihen, onko nämä tarpeet tyydytetty työssä ja tämän avulla ennustetaan esimerkiksi suoritusta tai työtyytyväisyyttä. Tarpeiden täyttyminen tai niiden täyttymisen estyminen on tärkeämpää kuin niiden voimakkuus. Keskittyminen tarpeiden täyttymiseen antaa arvokasta tietoa työpaikan tilasta ja kuinka sitä voitaisiin muuttaa, jotta työntekijät kokisivat enemmän hyvinvointia ja saisivat aikaan tehokkaampia tuloksia.

Itsemääräämisen teoriaa onkin hyödynnetty myös työelämässä. Työ näyttelee suurta osaa yksilön elämässä, se luo paineita, mutta antaa myös tyytyväisyyden tunteita. Suuremmassa mittakaavassa voidaan jopa puhua, että yksilö määrittelee itsensä työnsä kautta. Itsemääräämiseen liittyvät seikat, kuten luovuus, itsesäätely ja joustavuus ovat asioita, joita moni työntekijä arvostaa ja ne parantavat organisaation tehokkuutta. Itsemääräämisen funktioita työssä edesauttavat muun muassa autonomia ja merkityksellinen palaute työstä. Näinpä keskittyminen itsemääräämiseen, ja nimenomaan mahdollisuus autonomiaan, voi myötävaikuttaa paljonkin työn laatuun organisaatiossa. (Deci & Ryan 1985, 293–298.)

Työnjohdon tulisi siis tukea autonomiaa ja sallia osallistuminen työpaikalla. Tämä ei kuitenkaan Decin ja Ryanin (1985, 297–298) mukaan tarkoita sitä, että rakenteita tai tavoitteita pitäisi hylätä

tai että työntekijät saisivat ottaa osaa kaikkiin päätettäviin asioihin. Esimies voisi esimerkiksi antaa työntekijäryhmälle tavoitteen, jonka jälkeen ryhmä saisi itse päättää, miten siihen pyrkii. Kompetenssin lisäämiseksi tulisi myös antaa palautetta, jotta omaa toimintaa voisi kehittää. Kaikkien rakenteiden tulisi siis olla informaatioperustaisia eikä niinkään kontrolliin perustuvia ja johdon tulisi tukea tätä lähestymistapaa. Työntekijöiden tulisi myös tukea autonomiaa, vaikka kaikki eivät haluaisikaan osallistua päätöksentekoon. Tärkeää olisi luoda autonomiaan kannustava ilmapiiri. Deci ja Ryan (1985) myös huomauttavat, että autonomia kulkee käsi kädessä luottamuksen kanssa: kun työntekijään luotetaan, tälle annetaan enemmän valtuuksia.

Aikaisemmissa tutkimuksissa autonomiaa tukeva ilmapiiri työpaikalla on näyttäytynyt positiivisessa valossa (Ileri 2016; Han, Trinkoff & Gurses 2015). Esimiesten orientaatio joko autonomialähtöiseen tai kontrollilähtöiseen käyttäytymiseen näyttäytyi Decin, Connelin ja Ryanin (1985, 301–303) tutkimuksessa siten, että autonomiaa tukevien esimiesten alaiset olivat tyytyväisempiä luottamukseen, palkkaan ja etuihin sekä turvallisuuteen. Kontrolliorientoituneiden esimiesten alaiset taas pelkäsivät työpaikkansa puolesta, olivat tyytymättömämpiä palkkaansa ja luottivat organisaatioon vähemmän. Esimerkiksi tämän tutkimuksen valossa korkean autonomian asteella voidaan kuvata myös korkean itsemääräämisen astetta. Autonomian tukemisella saadaan aikaan myös positiivisia vaikutuksia motivaatioon. Tutkijat ovat löytäneet todisteita siitä, että palkkiot ovat negatiivisessa yhteydessä yksilön sisäiseen motivaatioon, koska niiden arvioidaan usein olevan kontrolloivia tekijöitä. Eniten vahinkoa ovat aiheuttaneet kilpailuhenkiset palkkiot. (Deci & Ryan 1985, 310–311.) Hyödyntämällä itsemääräämisen teoriaa on havaittu, että tunteet autonomiasta, kompetenssista ja liittymisestä muihin työssä ennustavat positiivisesti työtyytyväisyyden kokemusta ja negatiivisesti emotionaalista uupumusta (Deci & Ryan 2014, 18).

Olen käsitellyt edellä sekä työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia että itsemääräämisen teoriaa, jotka molemmat ovat hyvin kattavia ja laajoja malleja työssä esiintyvien piirteiden vaikutuksista yksilön hyvinvointiin ja muun muassa työtyytyväisyyteen. Aikaisemmassa tutkimuksessa on myös hyödynnetty näitä kahta yhdessä kuvaamaan työn piirteitä. Tutkimuksessa, joka oli hyödyntänyt sekä JD-R mallia että SDT teoriaa, oli havaittu, että työntekijät, joilla oli työssään työn voimavaroihin lukeutuvia työn piirteitä, kokivat todennäköisimmin kolmea perustarvetta eli autonomiaa, kompetenssia ja muihin liittymistä. Tämä selittää sen, miksi he myös kokivat muita voimakkaammin olevansa tarmokkaampia ja vähemmän väsyneitä työssään. Suuret vaatimukset työssä taas estivät myös psykologisten perustarpeiden

täyttymisen ja tämän takia työntekijät kokivat enemmän uupumusta. (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens 2008, 288.) Itsemääräämisen teorian mukaan perustarpeita tukeva sosiaalinen konteksti edistää hyvinvointia oli se sitten mikä tahansa (ks. Hakanen 2004, 257).

4. Työtyytyväisyys

Edellä kuvatut vaikutusmahdollisuudet ja autonomia liittyvät vahvasti työtyytyväisyyden kokemukseen (Green 2006). Kappaleessa 4.1 tarkastelen työtyytyväisyyden määrittelyä ja aikaisempia tutkimuksia. Kappaleessa 4.2 käyn läpi työtyytyväisyyteen liittyvistä teorioista Herzbergin (1976) *kahden faktorin teorian* ja Locken (1969) *odotusarvoteorian*. Pohdin työtyytyväisyyden käsitettä myös *sietotasojen*, *vaatimustasojen* ja Warrin (1990) *vitamiinimallin* avulla (Kinnunen & Feldt 2005; Pöyhönen 1987).

4.1 Määrittely ja aiempi tutkimus

Työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen ilmiö ja sen myönteisiin ulottuvuuksiin lukeutuu myös *työtyytyväisyyden* kokemus. Se on yksi vanhimmista työhyvinvoinnin määrittäjistä, jota on tutkittu jo 1930-luvulta lähtien (Mäkikangas ym. 2005, 59—60; Pöyhönen 1975, 6; Spector 1997, 2). Se onkin tärkeä seikka työkäyttäytymisen kannalta ja siksi aina ajankohtainen ja tärkeä aihe (Asp & Peltonen 1979, 45). Työtyytyväisyyttä on määritelty useilla eri tavoilla ja sillä on paljon lähikäsitteitä, joka tekee käsitteestä monimutkaisen. Se on kuitenkin osa subjektiivista

hyvinvointikokemusta ja sen avulla voidaan arvioida pitävätkö työntekijät työstään vai eivät (Mamia 2009, 21; Mäkikangas ym. 2005). Useimmiten työtyytyväisyyttä on kuvattu positiivisena asenteena tai emotionaalisena tilana, joka kumpuaa työstä ja sen arvioinnista (Landy & Conte 2004, 381).

Yksi tapa määritellä työtyytyväisyyttä on katsoa sillä tarkoitettavan yksilön subjektiivisesti kokemaa sopeutumista työssä, jolloin vastaavuuden aste yksilön työlleen asettamien vaatimuksien ja työn todellisten piirteiden välillä ilmentää työtyytyväisyyttä (Pöyhönen 1975, 5). Toisin sanoen työn ja vaatimusten vastaavuus on työtyytyväisyyden kannalta tärkeää. Keskeistä on työntekijän tunne edistävistä ja saavutettavista tavoitteista, jotka eivät ole ristiriidassa elämän muiden tavoitteiden kanssa. Se, mitä työntekijä työltään vaatii, riippuu monista taustatekijöistä. Korvausta tehdystä työstä voidaan pitää perusolettamuksena, mitä tulee työntekoon. Muita vaatimuksiin vaikuttavia tekijöitä voivat olla laajemmassa mittakaavassa työttömyysaste tai talousnäkymät. Yksilön elämäntilanne vaikuttaa myös asiaan: lapset, laina tai esimerkiksi harrastukset linkittyvät työntekijän vaatimuksiin ja toivomuksiin työssä. Myös esimerkiksi ikä ja sukupuoli vaikuttavat osaltaan vaatimustasoon. (Pöyhönen 1987, 128—129.) Tässä tutkimuksessa olen ottanut taustamuuttujiksi osaltaan näihin havaintoihin perustuen sukupuolen, iän, työsuhdemuodon ja taloudessa asuvat lapset. Työpaikan olosuhteet vaikuttavat myös vaatimusten asetteluun, joten työsuhdemuodon voidaan katsoa olevan tärkeä tämän kannalta (Pöyhösen 1987, 128).

Toinen tapa määritellä työtyytyväisyys on yksinkertaisuudessaan ajatella sen olevan työntekijöiden tunne työnsä eri osa-alueista. Yksilö on joko tyytyväinen tai tyytymätön työhönsä. Sitä voidaan kuvata globaalina tunteena ja asenteina työtä kohtaan. Näkökulmia työtyytyväisyyteen on monia: arvostus, kommunikaatio, työtoverit, työpaikan epäviralliset edut, työolosuhteet, työn luonne, organisaatio, organisaation politiikka ja menettelytavat, palkka, henkilökohtainen kasvu, ylenemisen mahdollisuus, tunnustus, turvallisuus ja valvonta. Osa-alueiden on kuitenkin havaittu jakautuvan vielä neljään suurempaan kategoriaan: palkkiot, muut ihmiset, työn luonne ja organisationaalinen konteksti. (Spector 1997, 1—4.)

Laajemmassa mittakaavassa työtyytyväisyys on yksi elämän tyytyväisyyden osista. Se on yhteydessä työntekijän hyvinvointiin ja sillä voidaan mitata tunnetason hyvinvointia työssä. Työtyytyväisyyden muuttuessa radikaalisti voidaankin tehdä johtopäätös myös hyvinvoinnin muutoksista. (Green 2006, 11, 150—169; Spector 1997, 2.) Työntekijöiden tyytyväisyys työssä on

jo tärkeä tavoite itsessään monella työpaikalla. Työtyytyväisyyden tason voidaan katsoa jossain määrin heijastavan hyvää kohtelua työpaikalla sekä organisaation tehokkuutta. Organisaation ongelmia voidaankin osaltaan selittää työtyytyväisyyden tason avulla. (Spector 1997, 2.) Yksilön näkökulmasta työtyytyväisyys tuottaa sitoutumista työhön ja vähentää stressioireita sekä lopettamishaluja. Kun taas katsotaan asiaa organisaatiotasolla, työtyytyväisyys näkyy tehokkuutena ja poissaolojen vähäisyytenä. (Green 2006; Mäkikangas ym. 2005, 62—63.) Vaikka työtyytyväisyyttä on tutkittu hyvin paljon, siihen liittyy monia epäselvyyksiä. Yleisin virheellinen käsitys liittyen työtyytyväisyyteen on pitää tyytymättömiä työntekijöitä huonoina ja tyytyväisiä työntekijöitä hyvinä. Kuitenkaan näin ei välttämättä ole ja työsuoritus riippuu paljon muustakin kuin työtyytyväisyyden asteesta. (Pöyhönen 1987, 127.)

Työtyytyväisyyteen liittyy loogisesti myös tyytymättömyys. Tyytymättömyys työssä on hyvin epämiellyttävä tila ja työntekijä pyrkii vähentämään sitä. Omien vaatimusten ja odotusten muokkaaminen voi olla keino selviytyä, jos yksilö ei pysty muuten parantamaan työtään. Korkeat vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja tuen puute voivat johtaa tyytymättömyyteen. Työtytymättömyys voi vähentyä iän myötä, koska yksilö on voinut sopeutua työnsä realiteetteihin ja tätä kautta pyrkinyt vähentämään epämiellyttävää tilannetta. (Han, Trinkoff & Gurses 2015; Pöyhönen 1987, 132—133.) Työtytymättömyys voi olla seurausta työn aiheuttamista kielteisistä seurauksista yksilön tärkeiden arvojen saavuttamiselle (Pöyhönen 1975, 24).

Työtyytyväisyyden käsitteen määrittelystä tekee osaltaan ongelmallisen useiden lähikäsitteiden paljous. Työtyytyväisyys on lähellä esimerkiksi työn mielekkyyden ja työmotivaation käsitteitä. Työn mielekkyys on kuitenkin käsitteenä laajempi kuin työmotivaatio tai työtyytyväisyys. Työn mielekkyydessä käsitteenä on kyse itsensä toteuttamisesta ja hyvästä työstä. Työ nähdään yhtenä elämänalueena ja sen on oltava myös pitkällä aikavälillä kannattavaa. Työmotivaation kohdalla kyse on taas lyhyestä aikavälistä, jolloin työntekijä pyritään saada motivoitumaan ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi. Myös työtyytyväisyyteen liittyy ajastus tilanteesta ”tässä ja nyt”. Työtyytyväisyyden käsite saattaa korostaa myös työn ulkoisia piirteitä. (Ylöstalo 2009, 88—90.)

Käsitteen määrittelyn ohella on hyvä tarkastella myös aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta. Yksi työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä on työn sisältö ja sen ulottuvuudet. Esimerkiksi Richard Hackman ja Greg Oldham (1976) ovat esitelleet teorian työn piirteiden vaikutuksesta yksilön motivaatioon. Heidän mallissaan työn viisi perusulottuvuutta johtavat kolmeen psykologiseen

tilaan, jotka puolestaan johtavat yksilöä ja työtä hyödyttäviin lopputuloksiin. Perusulottuvuudet ovat kykyjen vaihtelevuus, tehtäväidentiteetti, työn merkitys, itsenäisyys ja palaute työtehtävästä. Nämä saavat aikaan kokemuksen työn merkityksellisyydestä, vastuusta ja työn oikeista lopputuloksista. Tästä seuraa esimerkiksi korkea työtyytyväisyys ja korkea sisäinen työmotivaatio. Tutkimuksessani kiinnitän huomiota perusulottuvuuksista työn itsenäisyyteen eli autonomiaan, joka pitää sisällään vaikutusmahdollisuudet työhön.

Työtyytyväisyyden kanssa korreloivia osa-alueita on tutkimuksissa löydetty useita. Kuitenkin autonomian on todettu olevan yksi voimakkaimmin korreloivista tekijöistä työtyytyväisyyden kanssa. Muita tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi luottamus, työturvallisuus ja sitoutuminen työhön. (Ileri 2016; Cantarelli, Belardinelli & Belle 2015, 11–13.) Autonomian on havaittu lisäävän työtyytyväisyyttä, joka puolestaan kasvattaa tyytyväisyyttä elämään laajemmassa mittakaavassa (Drobnic, Beham & Präg 2010). Tutkimuksissa on saatu näyttöä siitä, että vaikutusmahdollisuuksien vähentyessä myös työtyytyväisyyden aste pienenee. Vaikutusmahdollisuuksien väheneminen ja lisääntyvät paineet ovat kaksi päävaikutusta työtyytyväisyyden heikentymiseen. (Green 2006, 11, 150–169.) Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös selvinnyt, että sosioekonomisella asemalla on vaikutusta työtyytyväisyyden kokemukseen: mitä ylempään sosioekonomisen aseman luokkaan yksilö kuuluu, sitä korkeampi on myös työtyytyväisyyden aste. Tätä voidaan perustella sillä, että korkeammissa sosioekonomisen aseman luokissa työ ei ole niin rutiininomaista, vaikutusmahdollisuuksia on enemmän ja työolosuhteet ovat miellyttävämpiä kuin alimpien sosioekonomisten asemien kohdalla. Kokemus kuuluvuudesta alimpiin yhteiskuntaluokkiin saattaa edistää huonoa työtyytyväisyyttä. (Kämäräinen 1971, 44.) Tässä tutkimuksessa otan huomioon yksilön sosioekonomisen aseman. Haluan selvittää, miten vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavat työtyytyväisyyteen kun otetaan huomioon sosioekonominen asema.

Tutkimuksissa on löydetty positiivisia yhteyksiä työtyytyväisyyden ja joustavien työaikojen väliltä (esim. Origo & Pagani 2008). Joustavien työaikojen merkitys on korostunut myös työtyytyväisyyden ja työn ja perheen välisen yhdistämisen välillä (Michel & Michel 2015, 78). Tästä huolimatta tutkimuksissa, jotka ovat käsitelleet työtyytyväisyyttä ja työaikajoustoja, on saatu myös tuloksia, joiden mukaan työaikajoustot eivät lisää eivätkä vähennä työtyytyväisyyttä. Toistuvat poissaolot taas olivat harvinaisempia niillä, jotka omasivat joustavat työajat kuin niillä, joilla oli tarkat työajat. (Krausz & Freibach 1983, 155.)

Suomalaisissa työolotutkimuksissa työtyytyväisyys on ollut ensimmäisen kerran mukana vuonna 1984. Vuoden 2008 tutkimuskerrasta vuoteen 2013 työtyytyväisyys on lisääntynyt. Miesten tyytyväisyys työhön on kuitenkin kasvanut enemmän kuin naisten. Yleisellä tasolla kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä ovat vanhemmat (55—64-vuotiaat) ja nuoremmat (15—24-vuotiaat), ylemmät toimihenkilöt ja valtiolla sekä yliopistolla työskentelevät palkansaajat. (Sutela & Lehto 2014, 209—210.)

On hyvä pitää mielessä, että työntekijällä voi olla hyvin erilaiset käsityksen työnsä eri osa-alueista: yksilö voi esimerkiksi pitää työtovereistaan ja olla siltä osalta tyytyväinen, mutta samanaikaisesti pitää palkkaansa liian matalana. Mielenkiintoista onkin tutkia, mitkä osa-alueet tuottavat työtyytyväisyyttä ja mitkä taas eivät. Näin organisaatio voi osaltaan puuttua kohtiin, jotka tuottavat tyytymättömyyttä. Mitä vain työn osa-aluetta voidaan tarkastella työtyytyväisyyden yhteydessä (Spectorin 1997). Tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan tarkastelemaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja niiden vaikutusta työtyytyväisyyteen.

4.2 Teorioita työtyytyväisyydestä

Luvussa 3 esitellyissä JD-R mallissa ja SDT teoriassa on havainnoitu, kuinka vaikutusmahdollisuudet ja autonomia tukevat yksilön kasvua ja tuottavat hyvinvointia työssä. Eritoten työtyytyväisyydestä on kuitenkin esitetty monenlaisia teorioita, joista esittelen tässä kaksi hyvin tunnettua, jotka ovat Herzbergin (1976) kahden faktorin teoria sekä Locken (1969) odotusarvoteoria. Tämän jälkeen erittelen työtyytyväisyyttä vielä sieto- ja vaatimustasojen avulla sekä Warrin (1990) vitamiinimallin avulla (Kinnunen & Feldt 2005; Pöyhönen 1987). Nämä lisäävät informaatiota autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien vaikutuksesta työtyytyväisyyteen.

Yksi tapa jaotella teorioita työtyytyväisyydestä on jakaa ne kahteen eri ryhmään, joista toiseen kuuluvia kutsutaan tarveteorioiksi ja toiseen odotusarvoteorioiksi (Pöyhönen 1976, 9). Yksi tunnetuimmista tarveteorioista on Frederick Herzbergin (1976) kahden faktorin teoria. Teorian mukaan ympäristön eri piirteet tuottavat joko tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työssä. Työn

hygieniatekijöillä Herzberg tarkoittaa teoriassaan niitä työn ulkoisia piirteitä, joiden täytyy olla kunnossa, jotta työntekijä ei kokisi tyytymättömyyttä työssään. Ne eivät saa aikaan tyytyväisyyttä, vain parhaimmillaankin neutraalin suhtautumisen. Hygieniatekijöitä ovat esimerkiksi palkkaus, ihmissuhteet, työolosuhteet, turvallisuus ja johtaminen. Työn motivaatiotekijöillä taas tarkoitetaan niitä työhön liittyviä tekijöitä, jotka tuottavat tyytyväisyyttä ollessaan kohdallaan. Työsuorituksen arvostaminen, kehittymismahdollisuudet, vastuu, autonomia ja menestyminen työssä ovat esimerkkejä motivaatiotekijöistä. Hyvin tehty työ tuottaa siis työtyytyväisyyttä, mutta yksilöllä on oltava myös resurssit sen tekemiseen. (Herzberg 1976, 22; Pöyhönen 1975, 57—58.)

Herzbergin (1976, 22—24) mukaan työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen johtavat näin ollen eri tekijät. Nämä puolet eivät ole kuitenkaan toistensa vastakohtia. Työtyytyväisyyden vastakohta on enemminkin ”ei tyytyväinen” ja tyytymättömyyden vastakohta ”ei tyytymätön”. Tutkimuksissaan Herzberg on saanut näyttöä siitä, että suurin osa työtyytyväisyyteen johtaneista syistä kuuluivat motivaatiotekijöihin (81 %) ja suurin osa tyytymättömyyteen johtaneista syistä kuuluivat hygieniatekijöihin (69 %). Kahden faktorin teoria keskittyy siis selvittämään työntekijän työssä ja tämän työympäristössä olevien seikkojen tärkeyttä työtyytyväisyyden ja tyytymättömyyden kannalta. Monet teoriaa testanneet tutkijat korostavat työn luonteen ja työn sisällön keskeistä asemaa. (Pöyhönen 1975, 44.) Käsittelimäni vaikutusmahdollisuudet kuuluvat Herzbergin teorian nojalla motivaatiotekijöihin, jotka johtavat työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessani asetankin hypoteesin autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien työssä johtavan työtyytyväisyyteen.

Toinen tunnettu työtyytyväisyyden teoria on Edwin Locken (1969) työtyytyväisyysteoria, joka kuuluu odotusarvoteorioiden ryhmään (value theory). Locken mukaan yksilö arvioi toimintaansa ja työssä esiintyviä аспекteja. Suuri painoarvo on yksilön omilla tavoitteilla ja vaatimuksilla ja työn todellisilla piirteillä. Työtyytyväisyys saavutetaankin yksilöstä riippuen eri tavoilla ja tasoilla. Esimerkiksi, jos palkka on yksilölle tärkeä ja tämä arvostaa sitä korkealle, todellisen palkan määrä vaikuttaa oleellisesti työtyytyväisyyteen. (Landy & Conte 2004, 382; Asp & Peltonen 1979, 49—50.) Se, minkälaisia odotuksia yksilöllä on työhönsä, voi kummata eri syistä, jotkut sosiaalisista jotkut yksilöllisistä (Gruneberg 1976, xi). Työtyytyväisyyttä ilmenee silloin, kun yksilö toteaa, että on saavuttanut työhön liittyviä tärkeitä arvoja työnsä kautta. Locke kuitenkin huomauttaa, että työtyytyväisyyden syyt ovat yksilön ja työn välisessä suhteessa, eivät yksin ihmisessä tai työssä (Pöyhönen 1975, 24—26.)

Locken teorian mukaan työtyytyväisyyttä ilmenee siis silloin, kun yksilö arvostaa vaikutusmahdollisuuksia työssä ja niitä on tarjolla. Jos vaikutusmahdollisuudet eivät ole yksilölle tärkeitä, ne eivät myöskään vaikuta työtyytyväisyyteen. Teoria antaa erilaisen näkökulman vaikutusmahdollisuuksien vaikutuksesta työtyytyväisyyteen. Sen sijaan, että olisi kyse SDT teorian hahmottamasta universaalista perustarpeesta tai JD-R mallin voimavaroista, yksilö voi olla arvostamattakin autonomiaa. Tällöin vaikutusmahdollisuudet eivät näyttäydy positiivisena työtyytyväisyyden ennustajana. Locken teorian pohjalta voin osaltaan todeta, että yksilö arvostaa vaikutusmahdollisuuksia, jos ne lisäävät työtyytyväisyyttä.

Työtyytyväisyyttä on käsitelty myös niin kutsuttujen sietotasojen ja vaatimustasojen avulla, jolloin ympäristöltä edellytettävät tasot voidaan jakaa sieto- ja vaatimustasoihin. Sietotason voidaan katsoa olevan kohtalaisen pysyvä ja se määräytyy inhimillisten perustarpeiden pohjalta kuten turvallisuuden tarpeet. Työn piirteistä esimerkiksi palkka ja melu voisivat olla mahdollisia työtytymättömyyden lähteitä vasta sietotason alapuolella. Vaatimustason kohdalla yksilö voi olla hyvin sopeutuva. Se on ihannetaso, joka on mukautettu todellisiin mahdollisuuksiin. (Pöyhönen 1987, 132.) Vaatimustaso voi osaltaan selittää sosioekonomisen aseman, ikäryhmien ja sukupuolten välillä olevia eroja työtytymättömyydessä. Jos yksilö omaa esimerkiksi vähemmän itsenäisyyttä työssään, mutta on silti yhtä tyytyväinen kuin paljon itsenäisyyttä omaavat, on mahdollista, että vaatimustaso on hänellä matalampi.

Peter Warr (1990) ja hänen esittämänsä vitamiinimalli kuvaa osaltaan tiettyjen työn piirteiden ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta. Warr olettaa työn piirteiden ja hyvinvoinnin väliset suhteet epälineaariseksi. Mallin mukaan työn vaikutusmahdollisuudet lisäävät hyvinvointia tiettyyn pisteeseen asti, jonka jälkeen ne voivat muuttua kielteisiksi. Esimerkiksi Ulla Kinnusen ja Taru Feldtin tutkimuksen mukaan työn vaikutusmahdollisuudet olivat käyräviivaisesti yhteydessä opettajien kokemiin fyysisiin oireisiin kuten päänsärkyyn. Esimerkiksi Warrin mallin mielipahamielihyvä-ulottuvuutta on tutkittu työtyytyväisyytenä, mutta tutkimuksissa on käytetty myös sitoutumisen käsitettä. (Kinnunen & Feldt 2005, 24—28.) Vaikka tutkimustuloksia on saatu sekä puolesta että vastaan vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden osalta, oletan tässä tutkimuksessa, että yhteys on suoraviivainen. Mitä enemmän yksilö omaa työssään joustoja, sitä tyytyväisempi hän on työhönsä.

5. Vaikutusmahdollisuudet työssä

Edellä olen kuvannut kuinka vaikutusmahdollisuudet ovat osa työn voimavaroja ja kuinka autonomia on yksi kolmesta yksilön perustarpeesta. Tässä luvussa pureudun vielä syvemmin vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Käsittelen työntekijälähtöisiä työaikajoustoja vaikuttamisen välineenä, jonka jälkeen käyn läpi sosioekonomisen aseman merkitystä työaikajoustojen ja tehtyjen työtuntien yhteydessä. Luvun viimeisessä osiossa käsittelen vielä vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön.

5.1 Käsitteen määrittelyä

Sosiologian ja sosiaalipsykologian saralla *vaikutusmahdollisuudet* työssä nähdään erittäin arvokkaina. Päätösvalta ja autonomia työssä ovat psykologisen näkemyksen mukaan tärkeä osa työn laatua. Päätösvalta omiin työtehtäviin on kuitenkin eri asia kuin päätösvalta organisaatiota koskeviin asioihin yleisellä tasolla. Perinteisesti työntekijät ovat päässeet vaikuttamaan palkkoihin ja yleisen tason asioihin ammattiliiton edustajan kautta. Nykypäivänä sitä ovat korvanneet erilaiset työkomiteat, säännölliset tapaamiset tai ehdotussuunnitelmat. (Green 2006, 96—97.) Osallistumisen sisällön työpaikalla voidaan eritellä myös kolmeen eri osa-alueeseen: oma työsuoritus, oma työtilanne ja yritystä koskevat päätökset. Osallistumisella voidaan katsoa olevan kaksi muotoa, joista toinen kuvaa omaehtoista vaikuttamista ja toinen kollektiivista vaikuttamista. (Gardell 1979, 104—105.)

Mahdollisuutta vaikuttaa työhön pidetään yhtenä työn laadun osoittimena. Muita ulottuvuuksia ovat esimerkiksi taitotaso, ponnistelut työssä, palkka sekä riskit ja turvallisuus työssä. Sosiologiassa työn laatua kuvataan työntekijän omaavana määränä vaikuttaa työtehtäviin, vaatimuksiin, ja organisaatioon. Psykologiassa taas on päädytty tulokseen, jonka mukaan mahdollisuus vaikuttaa työhön on olennainen osa työtyytyväisyyttä. (Green 2006, 15—18, 97.) Mahdollisuus vaikuttaa ja olla itsenäinen on osa elämää ja tärkeä ulottuvuus. Asioiden kulkuun tulisi voida vaikuttaa asiantuntemuksen, kokemuksen ja motivaation mukaisesti. Näin voidaan saavuttaa henkinen hyvinvointi työssä. (Hakanen ym. 2009, 16.)

Vaikutusmahdollisuuksien yhteydessä voidaan puhua myös autonomian ja kontrollin käsitteistä. *Autonomialla* voidaan kuvata työn kontekstiin liitettyä työn vahvaa itsenäisyyttä. Voimme puhua myös työautonomiasta, joka pitää sisällään kolme eri autonomian puolta: valta omaan työprosessiin, vapaus aika-rajoituksista eli aika-autonomia ja oman työn suunnitteluautonomia. Jos kaikki nämä kolme puolta toteutuvat työssä, voidaan puhua myös *valtaistumisesta* (empowerment). Tällöin vastuu siirtyy johdolta työntekijälle, tiedon jakaminen organisaation sisällä korostuu ja työorganisaation muotoa luonnehtii ei-hierarkkisuus. Etenkin tietotyöläisten työssä nämä seikat korostuvat ja ovat vahvasti esillä verrattuna tietotekniikan käyttäjiin ja muihin työntekijöihin. (Blom 2001, 140.) Työautonomiata on kuvailtu myös yksilön omaavaksi määräksi vaikuttaa aikatauluihin, menetelmiin ja niin edelleen. (Landy & Conte 2004, 372). Myös tässä työssä olen jakanut vaikutusmahdollisuudet koskemaan työn aikaa ja sisältöä.

Autonomian ohella myös *kontrollia* on tutkittu paljon varsinkin työhön liittyvässä stressikirjallisuudessa. Kontrollin käsite on monitahoinen ja kompleksinen. Työntekijän kontrollin omaa työtään kohtaan on todettu pitkällä tähtäimellä lisäävän sitoutumista. (Aronsson 1991.) Käsite kontrollista voidaan yhdistää myös autonomian käsitteeseen, jolloin puhutaan siitä, missä määrin työntekijä voi määritellä miten ja milloin työnsä tekee (ks. Lancy & Conte 2004, 557). Yksilön omaavan kontrollin puute on todettu aiheuttavan stressiä työssä voiden lopulta johtaa psyykkisiin ja fyysisiin sairauksiin. On myös havaittu, että niillä, joilla on työssään eniten kontrollia, ovat melkein aina ylemmän sosiaalisen statuksen omaavia henkilöitä. Tutkimusten mukaan miehillä on työhönsä enemmän kontrollia kuin naisilla. Kontrollin ulottuvuuksia voidaan eritellä seuraavasti: työtehtävät (suorittamisjärjestys, työmenetelmät), työtahti (taut, itse määriteltävissä vai jonkun koneen tahtiin), työn aikataulutus (työtunnit, loma halutessa) ja päätöksenteko (vaikutusmahdollisuus organisaation tavoitteisiin). (Hall 1991, 94—96.)

Puhuttaessa työn vaatimuksista ja kontrollista viitataan usein Robert Karasekin (1979) malliin. Karasekin teoria täydentää tutkimustani sen *hallintamahdollisuuksien* osalta. Malli sopii tutkimukseeni hyvin, koska se olettaa, että mitä enemmän työssä on vaikutusmahdollisuuksia, sitä parempi on myös yksilön hyvinvointi työssä. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan mallissa (Job Demands Control Model) työhyvinvointia selittävät kaksi hypoteesia, jotka ovat kuormitushypoteesi ja aktiivisen oppimisen hypoteesi. Vähäiset hallintamahdollisuudet ja korkea vaatimustaso kuormittavat työtä, jolloin yksilö on erityisen altis stressille ja sairauksille. Kuormittamattomassa työssä taas vaatimustaso on matala ja hallintamahdollisuuksia on runsaasti. Kun on kyse aktiivisesta työstä, työssä on suuret vaatimukset ja hallintamahdollisuudet. Tämänkaltaisen työ on paras yksilön oppimisen, motivaation ja työssä kehittymisen kannalta. Passiivinen työ taas tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijään ei kohdistu paljoakaan vaatimuksia ja työ tarjoaa vain vähän hallintamahdollisuuksia. Passiivinen työ vähentää työmotivaatiota ja oppimista. Myöhemmin Karasekin malliin on lisätty myös sosiaalinen puoli, jossa otetaan huomioon sosiaalisen tuen ulottuvuus. Näin ollen työ voi olla joko kollektiivista tai eristäytynyttä. (Kinnunen & Feldt 2005, 18—20.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa Suomi on saanut kansainvälisissä vertailuissa mainetta työntekijöiden hyvien vaikutusmahdollisuuksien osalta (Alasoini 2011, 37). Nämä havainnot näkyvät myös EWCS 2010 -kyselyssä. Suomalaiset pitävät mahdollisuutta vaihtaa työtehtäviensä järjestystä, työtahtia ja työmenetelmiä parempina vuonna 2010 kuin vuonna 1995. EU 15 -alueilla kehitys on tilastojen mukaan päinvastaista. (Alasoini 2011, 39.) Työn kuormittavuuden ja paineen ohella myös työn itsenäisyys on kasvanut ja ollut merkittävä kehityssuunta 1980-luvun lopusta alkaen. Työsuoritusten suunnittelun mahdollisuudet ovat parantuneet suomalaisessa työelämässä. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 111.)

Suomalaisten työolotutkimuksien mukaan trendi vaikutusmahdollisuuksien kohdalla vuodesta 1984 on ollut kohoava. Toisin kuin EWCS 2010-kyselyssä työolotutkimuksissa tulokset raportoivat työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttamisen laskeneen suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Vaikutusmahdollisuuksien kasvu näyttäisi myös pysähtyneen. Tuloksien mukaan naiset voivat vaikuttaa työhönsä vähemmän kuin miehet ja erot ovat varsin suuria. Toimihenkilö asemassa olevilla on enemmän itsenäisyyttä työssänsä kuin työntekijä asemassa olevilla. (Sutela & Lehto 2014, 59—60.)

Puhuttaessa vaikutusmahdollisuuksista ja autonomiasta työssä, voidaan vertailla myös tyypillisten ja epätyypillisten töiden välisiä eroja. Tyypilliseksi työksi kutsutaan työtä, joka on kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työtä. Se on muodostunut työsuhteen normiksi. Epätyypillinen työ taas kuvastaa esimerkiksi osa- ja määräaikaisia töitä. Määräaikaisuus viittaa siihen, että työllä on ennalta rajattu kesto. Yleisesti oletetaan, että osa- ja määräaikaiset työntekijät eivät olisi niin hyvässä asemassa kokoaikaisiin työntekijöihin nähden. Osa- ja määräaikaiset työntekijät kokevatkin vaikutusmahdollisuutensa huonommiksi verrattuna pysyviin ja kokoaikaisiin työntekijöihin. Vähäisimpiä erot ovat kun kyse on vaikutusmahdollisuuksista työtahtiin, töiden järjestelyyn ja työmenetelmiin kun taas suurimpia ne ovat töiden jaossa, työtehtävien sisällössä ja työtovereiden valinnassa. (Nätti ym. 2011, 225—238.) Määräaikaisten työntekijöiden kasvu työpaikoilla kertoo siitä, että ydintyövoimasta halutaan pitää kiinni, mutta toisaalta tämän ytimen ulkopuolelle jääviä ei haluta kiinnittää työyhteisöön. Myös sukupuoli, ikä ja ammattiasema vaikuttavat siihen, minkälaisia joustomahdollisuuksia on käytettävissä ja miten hyvät ja huonot ilmiöt työelämässä jakautuvat. (Blom & Hautaniemi 2009, 13—14.) Pahoinvointi työssä ja luopumismieliala ovat kuitenkin lisääntyneet iästä ja henkilöryhmästä riippumatta eniten niillä, joilla on vähiten vaikutusmahdollisuuksia (Siltala 2004, 427). Tässä tutkielmassa jaan työsuhdetyypit toistaiseksi voimassa oleviin töihin ja määräaikaisiin töihin.

Työn on siis oltava sellaista, jossa yksilö voi tuntea vastuuta. Se, mitä työllä saavutetaan, on tultava työntekijän oman ponnistelun kautta. Tämän kautta työstä tulee mielekästä ja motivoivaa. Myös tiimityössä on tärkeää tuntea, että omalla panoksella on väliä. Työssä, jossa on korkea autonomia työntekijät tuntevat, että lopputulokset ovat heidän ansiotaan. Matalan autonomian töissä työntekijä tuntee useimmin, että hyvä lopputulos on jonkun muun ansiota, toisen työtoverin tai esimiehen. (Hackman & Lawler 1971, 263.) Kuten SDT teoriassa luvussa 3 mainittiin, myös kompetenssin tarve on osa yksilön perustarpeita (Deci & Ryan 2000). Tunne siitä, että pystyy saavuttamaan tavoittelemansa lopputulokset, kulkee käsi kädessä autonomian kanssa, jos matalan autonomian töissä lopputuloksen koetaan olevan jonkun muun ansiota.

5.2 Työaikajoustot vaikuttamisen välineenä

Suomalaisessa työelämässä erilaiset joustavat työaikajärjestelyt ovat olleet yleistymässä. Yhä useampi palkansaaja voi vaikuttaa työaikansa suunnitteluun, kunhan lopputuloksesta ei tingitä. Mahdollisuus käyttää joustavia työaikajärjestelyjä näyttäisi tutkimuksien valossa olevan yleisempää miehillä kuin naisilla. Voidaankin kysyä, onko työaikajoustojen takana työelämän laadun parantaminen vai perustuvatko ne työnantajan tarpeisiin. Varmaa on kuitenkin se, että joustavat työaikajärjestelyt tuovat tasapainoa työelämän nopeutunutta tempoa vastaan. (Sutela & Lehto 2014; Blom, Melin & Pyöriä 2009, 111—113.)

”Joustavuus” (flexibility) sanana on ollut englannin kielessä jo 1400-luvulta lähtien. Nyky-yhteiskunnassa, sillä voidaan tarkoittaa ihmisten toiminnasta löytyvää lujuutta ja sitkeyttä. Organisaatioiden tasolla joustoilla rutiinista pyritään pääsemään eroon kehittelemällä yhä joustavampia instituutioita. Joustojen käsite voidaan liittää myös kuvaamaan työaikoja ja niiden järjestämistä. Organisaatio voi esimerkiksi taholtaan järjestää työpäivät siten, että ne eivät toistukkaan samanlaisina, vaan ovat yksilöllisesti räätälöityjä. (Sennett 2002, 45—57.) Tutkimuksissa on keskitytty yleensä tutkimaan työaikajoustoja yhden järjestelyn tasolla esimerkiksi osa-aikatyötä tai varsinaisia työtunteja (ks. Chung & Tijdens 2009, 9).

Työaikajoustot ovat olleet mukana työmarkkinaneuvottelujen asialistalla jo 1980-luvun alusta alkaen (Nätti & Anttila 2012, 155). Joustava työaika sai alkunsa naisten mukaan tulosta työelämään enemmässä määrin kuin ennen. Vuodesta 1960 vuoteen 1990 työssäkäyvien naisten osuus kasvoi Amerikassa 30 prosentista 60 prosenttiin. Tätä kautta myös työn ja vanhemmuuden yhdistäminen vaati uusia tapoja järjestää työaikoja. Nykyään joustot koskevat kuitenkin sukupuolesta riippumatta kaikkia työntekijöitä. (Sennett 2002, 58.)

Joustavuudella ja siihen liittyvällä valtajärjestelmällä voidaan nähdä olevan kolme eri ulottuvuutta: *instituutioiden jatkuva uudelleenkeksiminen, tuotannon joustava erikoistuminen ja vallan keskittyminen ilman sen keskittämistä*. Instituutioiden jatkuvaan uudelleenkeksimiseen liittyy puhe joustavasta muutoksesta, jolla pyritään tehokkuuden ja tuottavuuden kasvuun. Verkostojen ollessa hajanaisia on helpompi karsia toimintojen turhia osia. Uudistamisyrityksillä voi kuitenkin olla myös päinvastainen lopputulos, jolloin siinä ei onnistuta kaoottisin seurauksin: työntekijöiden

motivaatio saattaa hyvinkin laskea työpaikkojen vähentämisen myötä kun he joutuvat odottamaan uutta supistamisaaltoa. Toinen ulottuvuus liittyy tuotannon joustavaan erikoistumiseen kun kulutuskysynät ailahtelevat. Tällöin tavoitteena on saada markkinoille suurempi määrä tuotteita yhä nopeammin vastaamaan kysyntää. Toimintaa mukautetaan ulkopuolisen maailman alati muuttuvien olosuhteiden ja vaatimuksien mukaan. Kolmas joustavuuden valtajärjestelmän osatekijä on vallan keskittyminen ilman keskittämistä. Muutokset markkinoilla, verkostoissa ja tuotannon järjestämisessä mahdollistavat tämän ilmiön. Eri ryhmät organisaatiossa saavat tavoitteita, joihin ne voivat pyrkiä hyväksi katsomallaan tavalla. Kuitenkaan asia ei ole aivan näin yksinkertainen: kun resurssit ja tulosten määrä eivät kohtaa tavoitteisiin on hyvin vaikea päästä. Siitä huolimatta ylin johto saattaa painostaa ryhmiä realiteeteista huolimatta. Valta on siis keskittynyt ylimmälle johdolle, mutta siitä on tullut hahmotonta. (Sennett 2002, 46—57.)

Edellä mainittuja joustavuuden kolmea ulottuvuutta voidaan tarkastella työajan ja sen järjestämisen kautta. Joustava organisaatio voi käyttää hyödyksi myös *joustavia työaikajärjestelyjä*. (Sennett 2002, 57.) Työaikajoustot tarkoittavat laajaa kirjoa. Ne voidaan jakaa koskemaan muodollisesti sovittuja liukuvia työaikoja tai työaikapankkeja. Perinteisesti joustot voidaan yhdistää koskemaan päivittäisiä tulo- ja lähtöaikoja työajan pituuden pysyessä vakiona. Viime vuosina on kuitenkin yleistymässä myös malli, joka kirjaa tulo- ja lähtöajat työaikatilille. Tilille kirjautuneet miinus- ja plustunnit tasataan tietyn ajanjakson jälkeen ja se tuo parhaimmillaan joustoa koko vuodelta tai jopa pidemmältä ajalta. Tätä kautta työ- ja vapaa-ajan järjestelyjä on helpompi sovittaa yhteen kun työpäivän tai -viikon pituuteen voidaan vaikuttaa laajemmin. (Nätti & Anttila 2012, 156.) Työaikapankkiin voi kerätä liukumien puitteissa saldoa, mutta se voi olla tilapäisesti myös miinus merkinen. Pyrkimyksenä kuitenkin on, että saldo tasoittuisi nolnaan tasotusjaksolla. Ylimääräiset tunnit voidaan korvata rahalla, jos niitä jää yli. Usein toimipaikoilla on päädytty työaikapankkiin liukuvien työaikajärjestelyjen positiivisten kokeilujen kautta. Ilman liukuvaa työaikaa toteutetuissa työaikapankeissa ylityötunnit voidaan pitää vapaina tai esimerkiksi lyhennettynä työaikana. (Uhmavaara 2006, 67—68.)

Joustavimmiksi työaikajärjestelyiksi voidaan myös lukea seuraavanlaisia järjestelyjä: työviikko tehdään normaalisti, mutta tuloajoista saa päättää itse. Työt voidaan tehdä neljässä päivässä, jolloin vapaapäiviä viikolle kertyy kolme päivää, eikä vain normiksi muodostunutta kahta päivää viikossa. Työ voidaan tehdä myös kotoa käsin eli etätöinä. Joustavuuskäytäntöjä voidaan luokitella

jakamalla ne kahteen erilliseen ulottuvuuteen, joista toinen on työnantajälähtöinen ja toinen työntekijälähtöinen, jolloin joustojen ajatellaan palvelevan jompaakumpaa osapuolta riippuen siitä, kumpaa ulottuvuutta tarkastellaan. (Chung & Tijdens 2009.) Tutkimukseeni otan mukaan työntekijälähtöiset joustot. Työaikajoustoja käsitellessä on kuitenkin huomattava, että joustojen luodessa uusia mahdollisuuksia ne luovat osaltaan myös uusia kontrollirakenteita. Kaikilla ei ole mahdollisuuksia joustoihin samoissa määrin. Joustava työaika voi olla etuoikeutettujen työntekijöiden etu eikä niinkään työhön sidoksissa oleva oikeus. (Sennett 2002, 59—60.)

Suomessa työpaikkalaki ja työehtosopimukset sallivat työpaikoilla sovittavan paikallisesti työaikajärjestelyistä varsin laajoilla mahdollisuuksilla. Usein paikallisesti sovitut työaikajärjestelyt on organisoitu hyvin ja ne miellyttävät molempia osapuolia. Jos joustavia työaikajärjestelyjä ei ole hyödynnetty, on tämä johtunut usein keskinäisen luottamuksen puutteesta, liian korkeista kustannuksista, toimintaympäristöstä tai järjestelyt ovat tuottaneet huonoja tuloksia. Joustavat työaikajärjestelyt vaativatkin vastavuoroisuutta. Jos työntekijä on pidentänyt työaikojaan kysynnän mukaan, pitäisi tämän saada pitää riittävästi vapaata tarkoituksenmukaisella tavalla. Pelkkä työpäivien lyhennys ei välttämättä riitä kattamaan palautumista kiireestä ja aikapaineista. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 6—7.)

Onnistuneisiin lopputuloksiin työaikajärjestelyjen osalta on Suomessa päästy, kun joustovaatimuksiin liittyvät keskustelut on käyty yhdessä ja henkilöstö on saanut vaikutusmahdollisuuksia työaikamallien valintaan. Työaikamallin valintaan vaikuttaa työaikatarpeet ja resurssit työpaikalla. Työnantajat sekä työntekijät hyötyvät joustoista ja ne luovatkin lisää sopeutumiskykyä, parempaa jaksamista työssä sekä helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustaviin työaikajärjestelyihin voidaan liittää myös puhe sosiaalisesta pääomasta, joka tarkoittaa työyhteisön normeja ja arvoja ja näiden pohjalta rakentuvaa luottamusta sekä yhteistoimintaa. Työkeskeinen elämän organisointi voi näin ollen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ylitöistä kertyneet vapaat pidetään työtilanteen salliessa, eikä niinkään vapaa-ajan ja perheen tilanteen mukaan. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 7—8.)

Aika-autonomian ja työaikajoustojen kontekstiin liittyy myös keskustelu perheiden ajankäytöstä. Ajasta on voinut tulla uhattu muoto henkilökohtaista pääomaa. Näin ollen perheet joutuvat hallinnoimaan ja sijoittamaan aikaa, jonka arvo vaihtelee heistä itsestään riippumattomista tekijöistä. Työssäkäyvät vanhemmat äänestävät jaloillaan kodin ja työpaikan välillä ja lopputulos

voi olla se, että työpaikka voittaa. Kuitenkin moni perheellinen haluaisi enemmän aikaa perheen parissa, mutta elää tästä huolimatta työhön keskittynyttä elämää. Kodin ja työn aikajärjestelyjä voidaan katsoa myös siltä kantilta, että työntekijä säästää aikaa kotona, jotta voisi hyödyntää sen työpaikalla. Kuitenkin työntekijöiden on jossain määrin havaittu tuhlaavan aikaansa töissä. Tämä johtuu siitä, että yksilön ollessa töissä, aika tuntuu niin sanotusti ilmaiselta. Koska työaika on rajoittamatonta, oikeaa työtä saatettaan lykätä yhä kauemmas. Myös työn jatkuvat keskeytykset ja tapaamiset vievät aikaa oikealta työltä. (Hochschild 2001, 254.)

Työaikojen erilaistuesssa työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän vuorovaikutustaitoja työsuoritusten ollessa riippuvaisia myös toisten työpanoksesta. Yksilöllisten valintojen ja kollektiivisten normien pitäisi olla sopusoinnussa ja tämä voi tuottaa ongelmia. Joustojärjestelyistä voi olla apua asioiden yhteensovittamisessa. (Uhmavaara 2006, 67.) Monilla työpaikoilla työ on osaltaan muuttunut entistä sosiaalisemmaksi ja tiimityö on lisääntynyt. Samaan aikaan tarve sopia työajoista yksilöllisellä tasolla on lisääntynyt. Kaikkia osapuolia miellyttävät ratkaisut työajoissa vaativat tutkimuksia ja kokeiluja. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 9.) Suomalaisissa tutkimuksissa onkin tullut esille, että liukuva työaika on erittäin yleinen työaikajärjestely työpaikoilla (Uhmavaara 2006, 68).

Mahdollisuus aika-autonomiaan voi johtaa pitkiin työpäiviin, työn ja vapaa-ajan rajan rikkoutumiseen, ylityökäytännön murenemiseen ja työn liikkuvuuteen sekä monipaikkaisuuteen. Työssä uupuminen ja siihen liittyvä keskustelu on kuitenkin lisääntynyt, vaikka työn itsemääräämisen keinot ovat yleistyneet. Tutkijat ehdottavat syynä tälle esimerkiksi työn vaatimuksien nopeampaa kasvua suhteessa autonomiaan. Aika-autonomialla on kuitenkin uupumista vähentävä vaikutus. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 93—94.) Tämä näkemys on jokseenkin ristiriidassa tilastoihin, jotka viestivät työpäivien lyhenemisestä ja yleensä ansiotyöhön laitettun ajan vähenemisestä sekä palkansaajilla että yrittäjillä. (Ojala, Pyöriä & Nätti 2015, 64.) Voiko sitten ollakin niin, että töitä tehdään kotona työajan ulkopuolella? Jos työntekijä joutuu repimään selkänahastaan ja vapaa-ajastaan työlle, onko jotain pielessä: oman terveyden kustannuksella työskentelevä työntekijä ei voi olla kenenkään eduksi.

5.3 Sosioekonominen asema ja sukupuoli työaikajousten ja tehtyjen työtuntien yhteydessä

Työaikajousten ja ajankäytön yhteydessä voidaan tarkastella myös miten sosioekonominen asema ja sukupuoli vaikuttavat jousten määrään ja käyttöön. Ajan sitovuus näkyy ylemmillä toimihenkilöillä siten, että he käyttävät paljon aikaansa työhön, koska se on heille mielekästä ja he pitävät siitä. Työntekijätasolla pitempiä työtunteja tehdään, koska näin ansaitaan enemmän rahaa. Johtaako tämä yhä suurempaa eriarvoisuuteen yhteiskunnassamme? Asiantuntijat työskentelevät itseään miellyttävissä ja korkean autonomian omaavissa töissä kun taas liukuhihna työntekijät työskentelevät tiukasti kontrolloiduissa ympäristöissä. (Hochschildin 2001, xxii.) Joustavuus voi päätyä vain etuoikeutettujen työntekijöiden oikeudeksi (Sennett 2002, 59). Jos ennen aika oli elämää, nyt sananlasku kertoo ajan merkityksen paremmin: aika on rahaa (Hochschild 2001, 47).

Vaikka palkansaajalla olisi mahdollisuus käyttää työaikajousta siten, että he tekisivät esimerkiksi lyhennettyjä viikkotyötunteja, niitä ei välttämättä käytetä hyväksi. Myöskään johto ei välttämättä ota asiaa esille. Työntekijä voi tuntea, että työtä on liikaa siihen nähden, että työtunteja voisi vähentää. Toinen selitys tälle voi olla työpaikan menettämisen pelko. Tällä tavalla toimenpiteistä, joiden pitäisi olla auttavia, tulee nopeasti päinvastaisia. Osa työpaikan esimiehistä voi myös tuntea, että joustot ovat yksi päänvaiva lisää ja että niitä ei pitäisi olla ollenkaan. (Hochschildin 2001, 12—32.) Tämä tuskin lisää työntekijöiden halua toteuttaa jousten mahdollisuuksia.

Tarkasteltaessa suomalaisten mahdollisuuksia työaikajoustoihin suomalaisista toimihenkilöistä neljällä viidestä ja työntekijöistä kolmanneksella on liukuva työaika. Työntekijöistä 32 prosenttia, alemmista toimihenkilöistä 62 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 80 prosenttia on liukuvan työajan piirissä. Työaikapankkijärjestelyt ovat myös verrattain yleisiä. (Uhmavaara 2006, 68.) Myös suomalaisissa työolotutkimuksissa on käynyt ilmi, että palkansaajilla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa enemmän kuin ennen. Vuonna 1984 tulo- ja lähtöaikoihinsa on naisista voinut vaikuttaa 35 prosenttia ja miehistä 38 prosenttia. Vuoden 2013 osalta osuudet olivat kasvaneet naisilla 59 prosenttiin ja miehillä 66 prosenttiin. Vuosien 2008 ja 2013 mittauksien välillä tulokset eivät ole enää merkittävästi muuttuneet. Vaikutusmahdollisuudet työhön tulo- ja lähtöaikoihin riippuvat myös suuresti sosioekonomisesta asemasta. Ylemmistä toimihenkilöistä 82 prosenttia voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa, alemmista toimihenkilöistä 59 prosenttia ja työntekijöistä 47

prosenttia. Kaikissa ryhmissä miehillä on kuitenkin enemmän vaikutusmahdollisuuksia. (Sutela & Lehto 2014, 145.)

Palkansaajilla, jotka omaavat normaalit työajat, on vähemmän työaika-autonomiia kuin ylipitkiä työaikoja tekevillä palkansaajilla. Ylipitkiä työaikoja tekevät voivat päättää milloin tulevat ja menevät ja ottaa vapaapäivän, jos siltä tuntuu. Johtajat tekevät pisintä työpäivää kun taas toimistotyöntekijät lyhintä: työaika vaihtelee pystysuorien ammattiasemien ja tulojen perusteella. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 224; Hochschild 2001.) Pisimpiä työtunteja tekevät parhaiten koulutetut asiantuntijat (Hochschild 2001, 199). Työn autonomisuus näkyy kaikkein selvimmin siis itsenäisen aseman omaavien toimihenkilöiden kohdalla. Työntekijän työaikojen kontrollin vähentyessä on lisätty samanaikaisesti vaikutusmahdollisuuksia suunnitella omaa työtänsä. Tällä tavoin työ on haastavaa, mutta palkitsevaa kun työssä on enemmän kokonaisvastuuta ja työntekijän kompetenssia hyödynnetään laajemmin. Niin sanottu loppuun palaminen ratkaistaan aktiivisella työaikaohjauksella, jolloin vastuu työajoista ei voi olla kokonaan työntekijän harteilla. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 10.)

Perheiden ajankäyttöä tutkittaessa on selvinnyt, että mitä enemmän työntekijä tienaa, sitä pidemmät ovat lasten tunnit päivähoitoon parissa. Sosioekonomisesta asemasta riippumatta on löydetty viitteitä siitä, että perheissä joissa on lapsia miehet raportoivat enemmän positiivisia tunteita kotona ja naiset enemmän positiivisia tunteita töissä. Kotona esiintyvät ongelmat saavat puolestaan naiset enemmän stressaantuneiksi kuin työpaikan ongelmat. Myös lasten yksin jättäminen kotiin on näyttäytynyt sukupuolen mukaan jaottuneelta. Miehet raportoivat jättävänsä lapsensa yksin kotiin paljon useammin kuin naiset. Esimiestasolla työskentelevät raportoivat jättävänsä lapsensa useammin kotiin yksin kuin työntekijä tasolla olevat työntekijät. Tulosta voidaan perustella esimerkiksi sillä, että naiset voivat kokea olevansa huonoja vanhempia, eivätkä välttämättä raportoi lastensa yksinolo-aikoja tämän takia. Esimiesnaiset saattoivat kokea suojelevansa identiteettiään, koska he työskentelivät pisimpiä tuntimääriä. Mitä enemmän työntekijä on kiinnittynyt työpaikkaansa sitä enemmän sen aikataulut, kierrot, tauot ja keskeytykset vaikuttavat muuhun elämään ja perheeseen käytettävän ajan on joustettava työn mukana. Monilla työ voi näyttäytyä varasysteeminä, jos perheen tilanne horjuu. Varsinkin perheellisten naisten kohdalla työ saattaa näyttäytyä niin sanotusti tunnevuorokautena kodin epävarmuuksia vastaan. (Hochschild 2001, 40—41, 199—222.)

5.4 Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön

Työn ajallisten vaikutusmahdollisuuksien lisäksi mahdollisuus vaikuttaa työn sisällöllisiin tekijöihin on osa työnlaatua ja tärkeä työtyytyväisyyttä ennustava tekijä. Francis Greenin (2006) mukaan työ sopimuksia luonnehtii niille tunnusomainen epätasaisuus. Sopimuksessa tehdään selontekoa palkasta tai muista hyödyistä työntekoa vastaan, mutta kompleksisuutta aiheuttavat nimenomaan kysymykset ”kuinka paljon työtä” ja tarkalleen ”minkälaista työtä”. Toki työnantajat johtavat työntekoa, mutta työntekijälle jää myös saumaa suunnitella ja johtaa omaa työtään ja näin vaikuttaa omalta osaltaan. Tämä vaikuttamisen tila luo työntekijälle mahdollisuuden osallistua kollektiiviseen ja luovaan osaan työprosessia. Tämä koskee niin tehdastyöläisiä kuin asiantuntijoitakin. Työtehtäviin liittyvät päätökset vaativat työntekijältä taitoja kuten ongelman ratkaisemista ja vastuun ottamista, jotka linkittyvät tietoon ja taitoon. (Green 2006, 94.)

Bertil Gardell (1979, 13–34) on määritellyt työn itsemääräämisen käsitteen kautta vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin, työn kulkuun, työmenetelmiin ja muihin työn järjestelyyn liittyviin tekijöihin. Gardellin mukaan juuri työn itsemääräämisen aste ja työn vapaus määrittävät työntekijän sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia työelämässä. Eri osallistumisen muodot tulisi kuitenkin nähdä toistensa edellytyksinä. Muuten niistä voi muodostua manipulaation välineitä. Gardell kuitenkin huomauttaa, että työelämän muutokselle on välttämätöntä työntekijän vaikutusvallan lisääminen.

Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin riippuvat osaltaan työnantajan ja työntekijän välisestä suhteesta ja se vaatii erityisesti luottamusta esimiesten ja henkilöstön välillä. Vaikutusmahdollisuudet voivat olla työntekijälle tärkeä työn osa-alue itsessään, joita tämä pitää arvossa. Erilaiset variaatiot työntekijän päätösvallassa voivat saada aikaan myös suuria eroja työtyytyväisyyteen. Kolikolla on kaksi puolta: työnantaja tarkkaillessa yhä enemmän työhön liittyvien prosessien toimintaa työn tehokkuuden takia sitä vähemmän työntekijällä on vapautta työhönsä liittyen. Tämä näkemys voi kuitenkin olla liian yksinkertaistettu versio ja taustalla voi olla monia muitakin syitä kuten teknologian automatisoituminen. (Green 2006, 96, 107.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ovat suomalaisten palkansaajien keskuudessa yleisempiä ylemmillä toimihenkilöillä (50 %) kuin työntekijöillä (30 %). Pienissä työpaikoissa työtehtäviin vaikuttaminen on yleisempää ja vanhemmat työntekijät omaavat niitä eniten. Vaikutusmahdollisuudet työjärjestykseen on yleisintä asiantuntijatyössä. Työmenetelmiin vaikuttaminen on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä (71 %) kuin työntekijöillä (60 %). Töiden jakamiseen ja muiden kanssa työskentelyyn voivat vaikuttaa eniten ylemmät toimihenkilöt. Mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään ovat naisilla heikommat (16 %) kuin miehillä (27 %). Iäkkäimmät naiset omaavat vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työmäärään. (Sutela & Lehto 2014, 60—61.)

Näyttäisi siltä, että suurempi työn itsenäisyyden tuo mukanaan työn sisällöllisten tekijöiden tärkeyden. Työn on oltava myös sisällöllisesti mielekästä. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 114.) Työn sisältö on noussut myös tärkeämmäksi kuin palkka. Miehet ovat useammin palkkasuuntautuneita kuin naiset. Syitä työn sisällön merkityksen kasvuun voidaan löytää koulutustason nousun ja ammattirakenteiden muutoksen takaa. Työntekijät, jotka ovat suorittaneet korkean asteen tutkinnon pitävät työn sisältöä tärkeämpänä verrattuna muihin. (Alasoini 2010, 23—24.) Tutkimuksissa on saatu näyttöä siitä, että tyypillisen työn sisältö on enemmän osaamista ja oppimista vaativaa kuin epätyypillisen työn sisältö (Nätti ym. 2011, 229).

Työn eri sisällöllisten osatekijöiden vaikutusta työtyytyväisyyteen on tutkittu myös eri kulttuurien välillä. Autonomia on osoittautunut positiivisesti yhteydessä olevaksi kulttuurista riippumatta esimerkiksi tutkittaessa Intiaa, Yhdysvaltoja ja Australiaa. Globalisaatio ja tiedon standardointi voivat osaltaan vaikuttaa siihen, että työntekijän arvostavat vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöön kulttuurista riippumatta. (DeCarlo & Agarwal 1999, 59.)

Epäitsenäinen työ, vähäinen vaatimustaso ja yksitoikkoisuus voivat tuoda mukanaan hyvinvoinnin häiriöitä. Häiriöitä voidaan vähentää työn sisältöä muuttamalla eikä esimerkiksi vain vapaa-ajan lisääminen riitä tilanteen korjaamiseksi. Kyse on kuitenkin kokonaisuudesta, eikä näitä ulottuvuuksia voi olla huomioimatta. Työympäristöä voikin tarkastella osaltaan mahdollisuutena tehdä työhön liittyviä päätöksiä. Muiksi osa-alueiksi voidaan listata esimerkiksi työn mielekkyys, uuden oppiminen, arvostus ja tärkeys. Työn sisällön merkitys ja mahdollisuudet vaikuttaa työtilanteissa, ovat tärkeitä yksilön hyvinvoinnin ja viihtyvyyden kannalta. (Gardell 1979, 9—11.)

6. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tässä tutkimuksessa tutkin, miten vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen Työoloaineistossa 2013. Haluan tutkimuksessani selvittää suomalaisten palkansaajien osalta, miten vaikutusmahdollisuudet työaikaan ja työn sisältöön ennustavat työtyytyväisyyden kokemusta. Selvitän, kuinka voimakas on yhteys työtyytyväisyyden ja työn vaikutusmahdollisuuksien välillä ja vertaan työaikajoustoja ja työn sisältöön vaikuttamista toisiinsa. Selitettävänä muuttujana tutkimuksessa on työtyytyväisyys. Selittävinä muuttujina ovat pohjalla olevan teorian mukaisesti työn vaikutusmahdollisuudet, jotka olen jakanut mahdollisuuksiin vaikuttaa työaikaan ja työn sisältöön. Laajennan työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuuden koskemaan työntekijälähtöisiä joustoja, jolloin on kyse työntekijöitä palvelevista joustoista. Taustamuuttujina tutkimuksessa toimivat ikä, sukupuoli, työsuhdemuoto ja taloudessa asuvat lapset. Moderaattori analyysissa on sosioekonominen asema.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavanlaiset:

Miten yleisiä työtyytyväisyys ja työaikajoustot ovat palkansaajien keskuudessa Suomessa?

Miten työn vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen työpaikalla?

Minkälaisena vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden yhteys näyttäytyy, kun otetaan huomioon sosioekonominen asema?

Työtyytyväisyyteen liittyviä osatekijöitä on tutkittu paljon, kuten edellisissä luvuissa käy ilmi. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat yksi keskeinen työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä työpaikalla. Vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan yksi voimakkaimmin korreloivista tekijöistä työtyytyväisyyden kanssa. Sen on havaittu lisäävän työtyytyväisyyttä, joka puolestaan kasvattaa tyytyväisyyttä elämään laajemmassa mittakaavassa. (Ileri 2016; Cantarelli ym. 2015; Drobic ym. 2010; Origo & Pagani 2008; Green 2006.)

Näiden tutkimuksien pohjalta asetan seuraavat tutkimushypoteesit:

H1: Positiivinen yhteys työtyytyväisyyden ja työaikajoustojen välillä.

H2: Positiivinen yhteys työtyytyväisyyden ja työn sisältöön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien välillä.

H3: Mitä korkeampi sosioekonominen asema sitä korkeampi työtyytyväisyyden aste.

Myös sosioekonomisen aseman on todettu olevan sekä työtyytyväisyyteen että vaikutusmahdollisuuksiin yhteydessä oleva tekijä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on selvinnyt, että mitä ylempään sosioekonomisen aseman luokkaan yksilö kuuluu, sitä korkeampi on myös työtyytyväisyyden aste. (Sutela & Lehto; Kämäräinen 1971, 44.) Kuitenkaan tutkimusta, joka tarkastelisi vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen, kun otetaan huomioon sosioekonominen asema, ei ole tehty. Niinpä hypoteesia tästä ei voida asettaa, mutta tarkastelen sitä tutkimuskysymyksen kautta.

7. Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa tarkastelen ensin käyttämäni aineistoa, jonka jälkeen käyn läpi tutkimukseni mittarit. Lopuksi tarkastelen analyysini tutkimusmenetelmiä.

7.1 Aineisto

Tutkimuksen aineistona toimii Tilastokeskuksen keräämä ”*Suomalainen työoloaineisto 2013*”. Tilastokeskuksen työolotutkimukset kattavat koko palkansaajaväestön ja ovat täten hyvin laajoja tutkimuksia. Kyselyt käsittelevät työntekijän kokemuksia liittyen työympäristön fyysisiin, sosiaalisiin ja psyykkisiin osa-alueisiin. Kysymykset liittyvät muun muassa työkokemukseen,

työehtoihin, psyykkisiin ja somaattisiin oireiluihin, työmarkkina-asemaan, työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, poissaoloihin, tasa-arvon kokemukseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aineistoja on kerätty jo vuodesta 1977 lähtien ja vuoden 2013 aineisto on seitsemäs työoloja kartoittava kysely. Kysymyksiä on toistettu, jotta niitä voidaan vertailla eri vuosien välillä. Joitain kysymyksiä on myös lisätty vastaamaan paremmin työelämän muutosta ja ilmiöitä, jotka ovat tulleet uusina. Vuonna 2013 aineistossa oli 4876 palkansaajaa, vastausprosentti oli 69 ja aineisto kerättiin käyntihaastattelujen muodossa, jotka olivat noin tunnin mittaisia. (Sutela & Lehto 2014, 7.)

Vuoden 2013 kysely koskee ainoastaan palkansaajia, koska on koettu, että palkansaajia ja yrittäjiä on vaikea haastatella samalla lomakkeella. Tiedonkeruu on ajoittunut syksyyn, joten kesätyöntekijöitä ei ole tavoitettu tästä syystä. (Sutela & Lehto 2014, 7, 8.)

7.2 Mittarit

Tutkielman muuttujat mittaavat työtyytyväisyyden kokemusta työpaikalla, mahdollisuuksia käyttää riittävästi työaikajoustoja ja mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön. Olen ottanut mukaan tutkimukseen myös aiheeni kannalta oleelliset taustamuuttujat. Työtyytyväisyys mittari on selitettävä muuttuja, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja riittävät työaikajoustot ovat selittäviä muuttujia. Seuraavaksi erittelen tutkimukseni mittareita.

Työtyytyväisyys

Kyselytutkimuksissa työtyytyväisyyttä on tutkittu lauseen ”Kuinka tyytyväinen olet työhösi” avulla ja vastausvaihtoehdot ovat olleet esimerkiksi 1—5 asteikolla. (Mäkikangas ym. 2005, 59—60.) Myös Pöyhönen esittää työtyytyväisyyden mittaamiseksi suoran tavan, jolloin kysytään työtyytyväisyyden astetta esimerkiksi 7-portaisella asteikolla. Toinen vaihtoehto Pöyhösen mukaan olisi mitata työtyytyväisyyttä epäsuorasti, jolloin lasketaan havaitun ja halutun asteen erotus kysyttyyn asiaan. (Pöyhönen 1975, 29.) Landy ja Conte (2004, 386) listaavat työtyytyväisyyden mittaamiseksi myös kokonaisvaltaisen tavan tai keskittymisen tiettyyn elementtiin. Useimmat työtyytyväisyyteen liittyvät tutkimukset on tehty kyselyillä, mutta myös

haastatteluja on käytetty jonkin verran. Kyselytutkimuksiin verrattuna haastattelu vie paljon aikaa, mutta haastattelemalla voidaan saada laajamittaisempaa tietoa kuin kyselylomakkeilla. (Spector 1997, 5.) Ensimmäisen kerran työtyytyväisyyttä kysyttiin Työoloaineistossa 1984 ja mittaria on muutettu vuosien varrella, jotta työtyytyväisyyden kokemuksesta saataisiin monipuolisempi kuva (Sutela & Lehto 2014, 209).

Työoloaineistossa 2013 työtyytyväisyyttä on kysytty likert-asteikolla 5-portaisella kysymyksellä *”Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne”* vastausvaihtoehtojen ollessa *1-erittäin tyytyväinen, 2-melko tyytyväinen, 3-vaikea sanoa, 4-melko tyytymätön ja 5-erittäin tyytymätön*. Tämän lisäksi on tehty kysymyspatteristo työn eri osatekijöiden tyytyväisyyden mittaamiseksi samoilla vastausvaihtoehdoilla kuin edellä: *”Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette seuraaviin asioihin: A. Kehittymismahdollisuuksiinne työssä, B. Ammattitaitonne arvostamiseen, C. Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan, D. Työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin, E. Työtehtävienne sisältöön, F. Työskentelytiloihin”*. Muodostin summamuuttujan työtyytyväisyydestä käyttämällä kaikkia edellä lueteltuja työtyytyväisyyden mittareita lukuun ottamatta kysymystä *”F. Työskentelytiloihin”*, koska sen poistaminen nosti mittarin reliabiliteettia. Analyysia varten olen kääntänyt summamuuttujan asteikon siten, että se on nousevassa järjestyksessä negatiivisesta positiiviseen. Tällöin korkeampi muuttujan arvo vastaa aina korkeampaa työtyytyväisyyttä.

Summamuuttujan reliabiliteettia voidaan tarkastella Cronbachin alfan avulla. Se kertoo mittarin sisäisestä konsistenssista ja on hyvin paljon käytetty tapa arvioida summamuuttujan luotettavuutta (Metsämuuronen 2003, 439). Työtyytyväisyys summamuuttujan reliabiliteettikerroin sai arvoksi 0.78, jota voidaan pitää tarpeeksi hyvänä. Yleisenä alarajana pidetään alfan arvoa 0.60 (ks. esim. Metsämuuronen 2003, 443), joten työtyytyväisyyden summamuuttuja voidaan hyväksyä näillä ehdoilla. Summamuuttujan faktorianalyysi on eritelty luvussa 8.

Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön

Työolotutkimuksissa vaikutusmahdollisuuksista työhön on kysytty mahdollisimman tarkkoilla kysymyksillä, koska yleiset kysymykset antavat yleensä liian positiivisia tuloksia.

Vaikutusmahdollisuuksia onkin kysytty eri työn piirteiden osalta, jotta saataisiin mahdollisimman hyviä arvioita eri tilanteista. Työolotutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksia koskeva kysymyspatteristoa on ollut mukana vuodesta 1984. (Sutela & Lehto 2014, 59.) Kysymyspatteristossa on yhdeksän eri väittämää: *”Kuinka paljon voitte vaikuttaa: A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu, B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne, C. Työtahtiinne, D. Työmenetelmiinne, E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken, F. Siihen, keiden kanssa työskentelette, G. Projektien, tavarantoimituksen tai palveluiden aikatauluihin, H. Työaikoihinne, I. Työmäärään”*. Vastausvaihtoehdot ovat 4-portaisella asteikolla: *1-paljon, 2-melko paljon, 3-jonkin verran, 4-ei lainkaan*. Vastausvaihtoehdoiksi on *”ei sovi”*, jonka olen koodannut puuttuvaksi arvoksi.

Summamuuttuja vaikutusmahdollisuuksista työn sisältöön on muodostettu väittämistä A, B, D, E, F ja I. Reliabiliteettikertoimen arvoksi tuli 0.78, joten mittaria voidaan pitää luotettavana. Faktorianalyysi summamuuttujan väittämille on eritelty tulokset osiossa. Myös tämän summamuuttujan osalta olen kääntänyt vastaukset negatiivisesta positiiviseen (1-ei lainkaan, 4-paljon). Näin tulosten tulkinta helpottuu.

Työaikajoustot

Selittävien muuttujien osalta valitsin työaikajoustojen mittariksi väittämän *”Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan”*. Vastausvaihtoehdot ovat: *1-pitää täysin paikkansa, 2-pitää jokseenkin paikkansa, 3-ei juurikaan pidä paikkansa, 4-ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5-ei sovi*. Kohdan viisi olen koodannut puuttuvaksi tiedoksi. Olen muuttanut muuttujan skaalan negatiivisesta positiiviseen, jolloin arvo yksi on *ei pidä lainkaan paikkaansa* ja arvo 4 on *pitää täysin paikkaansa*.

Taustamuuttujat

Taustamuuttujat olen valinnut aikaisemman tutkimuksen pohjalta (ks. esim. Blom & Hautaniemi 2009, 13; Pöyhönen 1987). Tutkimuksen sosiodemografisina taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, työsuhdetyyppi sekä samassa taloudessa asuvat lapset. Sukupuoli muuttuja ja ikä muuttuja kelpaavat analyysiin ilman muunnoksia. Työsuhdemuotomuuttuja *”Onko työsuhteenne sovittu*

*toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi” on dikotominen muuttuja vastausvaihtoehdoilla 1-toistaiseksi voimassa oleva ja 2-määräaikainen, josta olen kääntänyt skaalan toisin päin. Tällöin arvo yksi vastaa määräaikaista ja arvo kaksi toistaiseksi voimassa olevaa. Kysymykseen lasten asumisesta samassa taloudessa ”Asuuko taloudessanne lapsia” on annettu vastausvaihtoehdot 1-kyllä pysyvästi, 2-kyllä osan aikaa, 3-sekä että ja 4-ei. Tämän olen koodannut dikotomisiksi siten, että vastaus ei saa arvon 1 ja vastaukset *kyllä pysyvästi, kyllä osan aikaa ja sekä että* saavat arvon 2. Tutkimuksen moderaattori on sosioekonominen asema, jota käytän jatkuvana muuttujana siten, että 1-työntekijä, 2-alempi toimihenkilö ja 3-ylempi toimihenkilö.*

7.3 Menetelmät

Ihmistieteissä tutkimuksen kohteena ovat ihmiset, joiden asenteet, tavoitteet, mielikuvat, motiivit ja pyrkimykset vaikuttavat tutkimustuloksiin ja joiden ansiosta tutkimus on mielenkiintoista, mutta myös hyvin haastavaa. Tilastotiede ja erityisesti monimuuttujamenetelmät ovat tällaiseen tilanteeseen hyviä apuvälineitä kun pyritään hallitsemaan monimutkaista todellisuutta. (Metsämuuronen 2003, 3—6.) Myös tämä tutkimus on kvantitatiivinen.

Kvantitatiivisen tutkimuksen voidaan katsoa saaneen alkunsa loogisesta positivismista, jossa korostui tiedon syntyminen aistihavaintoihin pohjautuvista loogisista päättelyistä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostuu näin ollen syyn ja seurauksen lait. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisessä asemassa ovat aiempien tutkimuksien johtopäätökset, aiemmat teorialat, hypoteesit, aineiston keruu ja otos, aineiston tilastollinen käsittely ja niiden pohjalta tehdyt päätelmät. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139—140.) Sen avulla voidaan kuvata ilmiöiden rakennetta. Tämä voi tarkoittaa tutkittavan ilmiön sisällä olevien riippuvuuksien selvittämistä, osien raportoimista tai yhteyksien ja vuorovaikutuksien tunnistamista. Kvantitatiivista tutkimusta tarvitaan selvittämään yhteiskunnan rakenteita ja prosesseja, joiden yleisyyttä ja jakaumaa voi olla vaikea todentaa ilman edustavia otoksia ja niistä tehtyjä raportteja. Ihanteellista olisi käyttää

sellaisia mittareita, jotka määrittävät ilmiön mahdollisimman hyvin ja tarkasti ja luovat ilmiöstä mahdollisimman harhattoman kuvan. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 20—22.)

Menetelmänä tutkimuksessani toimii monimuuttujamenetelmä *hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi*. Siinä pyritään selvittämään yhden tai useamman muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Oletuksena lineaarisessa regressioanalyysissä on se, että selitettävä muuttuja on jatkuva ja normaalisti jakautunut. Jakauman vinouden ja huipukkuuden arvojen ollessa -2 ja +2 välillä voidaan olettaa, että jakauma on tarpeeksi normaalisti jakautunut (George & Mallery 2010). Selittävät muuttujat voivat puolestaan olla jatkuvia tai kaksiluokkaisia. Oletettu yhteys muuttujien välillä on lineaarinen eli suoraviivainen. (Jokivuori & Hietala 2007, 39—41; Kirves 2013.) Haluttu muuttuja ilmaistaan siis muiden analyysin muuttujien lineaarisena funktiona (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 244). Analyysin kertoimista B ilmaisee, paljonko selitettävä muuttuja lisääntyy, kun selittävä muuttuja lisääntyy yhden yksikön verran. Beta ilmaisee sitä, kuinka hyvin selittävä muuttuja selittää selitettävää muuttujaa: mitä suurempi kerroin on, sitä voimakkaampi selittäjä. (Field 2009.) Tämä analyysimenetelmä toimii oman tutkimukseni yhteydessä parhaiten siksi, että sillä voidaan ottaa tarkasteluun useamman muuttujan vaikutus selitettävään muuttujaan samanaikaisesti ja siksi, että työtyytyväisyyden summamuuttuja on normaalisti jakautunut. Tässä tutkimuksessa lineaarisen regressioanalyysin tekemistä ohjaa työtyytyväisyydestä ja työn vaikutusmahdollisuuksista raportoitu aikaisempi tutkimus, jonka avulla pystyn määrittelemään tietynlaisia muuttujia selittämään työtyytyväisyyden kokemusta työpaikalla ja muodostamaan tutkimuksen hypoteesit.

Analyysini on hierarkkinen, jonka avulla pyrin muodostamaan selittävän mallin. Hierarkkisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat tuodaan regressioanalyysiin kukin kerrallaan. Näin saadaan tietoa kertoimien muutoksista, kun lisätään muuttujia analyysiin eri askelilla. Hierarkkisen regressioanalyysin etu on siinä, että tutkija pystyy vertailemaan hierarkiaportaita keskenään. Kiinnostavinta tässä yhteydessä on selitysosuuksissa olevat muutokset. (Jokivuori & Hietala 2007, 45—55.)

Regressioanalyysillä voidaan siis testata useamman muuttujan vaikutusta tarkasteltuun ilmiöön. Eksploraatiivisessa regressioanalyysissä pyritään löytämään ne muuttujat, jotka ovat oleellisia ilmiön kannalta, jolloin tutkimus on kuvailevaa ja selittävää. Toinen tapa tehdä analyysiä on nimeltään konfirmatorinen regressioanalyysi ja siinä valitaan etukäteen selittävät muuttujat jonkin

teorian pohjalta, jolloin tutkimus on vahvistavaa ja selittävää. (Metsämuuronen 2003, 578—580.) Tutkielmassani käytän konfirmatorista lähestymistapaa, koska työtyytyväisyys ohjaa regressioanalyysin tekemistä ja valitsen selittävät muuttujat teoriapohjan mukaisesti. Tämä kahtiajako eksploratiiviseen ja konfirmatoriseen on karkea ja käytännössä regressioanalyysissä on usein tehty kompromissi molempien lähestymistapojen välillä (Jokivuori & Hietala 2007, 44).

Kun selittäviä muuttujia on useita, on tärkeää pyrkiä siihen, etteivät korrelaatiot niiden välillä ole liian korkeat keskenään. Tämä multikollinearisuutena tunnettu ilmiö vähentää informaatiota, koska on vaikeaa todeta, mikä on kunkin muuttujan todellinen vaikutus selitettävään muuttujaan. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 275—278.) Jos selittävät muuttujat korreloivat vahvasti keskenään ne todennäköisesti mittaavat samaa aihetta (Jokivuori & Hietala 2007, 43). Multikollinearisuutta voidaan tarkastella VIF-arvojen avulla: VIF-arvo ei saisi olla yli viisi (Holopainen & Pulkkinen 2008, 279). Monimuuttujamenetelmää käytettäessä myös otoskoon tulisi olla tarpeeksi suuri (Metsämuuronen 2003, 504). Nummenmaan (2009) mukaan havaintoja pitäisi regressioanalyysissä olla mielellään 100 kappaletta. Koska käyttämäni aineisto kattaa suomalaisista palkansaajista 4876, ei otoskoon suhteen tässä suhteessa tule ongelmia.

Mallin luotettavuutta voidaan tarkastella selityskertoimen tai toisin sanoen selitysasteen avulla, josta käytän lyhennettä R^2 . Se kertoo, kuinka paljon malli mittaa selitettävän muuttujan vaihtelusta. Yleisesti ottaen, mitä suurempi selityskerroin on, sitä parempi on myös malli. Myös p-arvojen avulla voidaan tutkia mallin hyvyttä: p-arvo ei saisi ylittää 0,05 rajaa. (Holopainen & Pulkkinen 2008, 277—278.) Kuitenkin otoskoon ollessa näin suuri ($N=4876$) hierarkkinen regressioanalyysi pystyy yhä paremmin erottelemaan analyysin tuloksen poikkeaviksi nollatuloksesta. Tällöin tuijottaminen pelkkään merkitsevyystasoon voi olla huono päätös. (Jokivuori & Hietala 2007, 53.) Onkin perusteltua ottaa mukaan vain p-arvot, jotka ovat pienempiä kuin 0.001, kuten myös tässä tutkimuksessa tehdään.

Interaktiovaikutuksen testaamiseen käytän sitä havainnoivia kuvia ja *simple slope* analyysia, jotta saan tietää ovatko tulokset tilastollisesti merkitseviä (Aiken & West 1991, 14). Tätä varten kaikki analyysin jatkuvat muuttujat (ikä, sosioekonominen asema, riittävät työaikajoustot, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön) standardoitiin (Aiken & West 1991, 9; Kirves 2013, 19). Simple slope -analyysia varten tehdään kaksi muuttujaa, joista toinen on yhden keskihajonnan alle keskiarvon ja toinen yhden keskihajonnan yli keskiarvon (korkea sosioekonominen asema, matala

sosioekonominen asema). Näin voidaan tarkastella työaikajousten yhteyttä työtyytyväisyyteen, kun huomioon on otettu työaikajousten, korkea ja matala sosioekonominen asema ja niiden interaktion vaikutus. (Aiken & West 1991.)

Regressioanalyysin ohella käytän tukevana menetelmänä myös *faktorianalyysia*. Faktorianalyysia voidaan hyödyntää esimerkiksi summamuuttujien luonnissa, koska sen avulla voidaan selvittää muuttujien samankaltaisia vaihteluita ja riippumattomuuksia (Nummenmaa 2009, 397). Faktorianalyysi on monimuuttujamenetelmä ja sen avulla voidaan löytää yhteisiä ulottuvuuksia muuttujajoukoista. Muuttujien taustalla ajatellaan olevan jonkinlaisia taustarakenteita, joiden pohjalta syntyy yksi tai useampi faktori. Faktorit voivat korreloida keskenään, mutta voivat myös olla korreloimatta keskenään. (Jokivuori & Hietala 2007, 89—90.) Ekstrakointimenetelmäksi valitsin *maximum likelihoodin*, koska se on paras silloin, kun havaintoja on paljon. Rotaatiomentelmäksi valitsin vinokulmaisen *direct oblimin*, koska oletan, että faktorit korreloivat. (Jokivuori & Hietala 2007, 94—95.) Kommunaliteettien avulla nähdään, kuinka suuri osa muuttujan vaihtelusta voidaan selittää faktoreiden avulla. Mitä lähemmäksi yhtä päästään, sitä enemmän vaihtelu selittyy faktoreiden avulla. Muuttujat valitaan faktoriin niiden saamien latausten perusteella. Yleisenä alarajana voidaan pitää 0.5:ttä. (Jokivuori & Hietala 2007, 97—100.)

Käytän monimuuttujamenetelmän ohella myös aineistoa tiivistäviä tunnuslukuja kuten frekvenssejä, prosentteja, keskiarvoja, keskihajontaa ja minimien sekä maksimien raportointia. Tunnuslukujen avulla saadaan tukea johtopäätöksille ja tulkinnoille (Holopainen & Pulkkinen 2008, 78).

8. Tulokset

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen tulokset. Aluksi käyn läpi faktorianalyysin tuloksia summamuuttujien osalta, jonka jälkeen siirryn tarkastelemaan yleisiä tunnuslukuja aineistosta. Tämän jälkeen esittelen hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset. Regressioanalyysi on testattu askeltaen, siten että ensiksi on otettu mukaan taustamuuttujat, toisella askeleella

moderaattori sosioekonominen asema, kolmannella askeleella työaikajoustot, neljännellä vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja viimeisellä askeleella interaktiotermit. Viimeisenä tarkastelen vielä interaktioita havainnollistavien kuvien ja simple slopen avulla. Tutkimukseni hypoteesit ovat:

H1: Positiivinen yhteys työtyytyväisyyden ja työaikajoustojen välillä.

H2: Positiivinen yhteys työtyytyväisyyden ja työn sisältöön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien välillä.

H3: Mitä korkeampi sosioekonominen asema sitä korkeampi työtyytyväisyyden aste.

Interaktioita tarkastelen tutkimuskysymyksen valossa:

Minkälaisena vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden yhteys näyttäytyy, kun otetaan huomioon sosioekonominen asema?

8.1 Osallistujat

Työolotutkimukseen 2013 osallistujien iän keskiarvo on 43,59 vuotta ja keskihajonta on 11,86. Nuorin vastaajista on 16-vuotias ja vanhin 65-vuotias. Naisia (N=2576) ja miehiä (N=2300) tutkimuksessa on lähes saman verran naisten osuuden ollessa kuitenkin hieman suurempi kuin miesten. Tunnusluvut ovat eritelty tarkemmin kappaleessa 8.3.

8.2 Faktorianalyysi

Faktorianalyysi on tehty kummallekin muuttujajoukolle samanaikaisesti.

Taulukko 1. Faktorianalyysi työtyytyväisyyden ja työn sisällön vaikutusmahdollisuuksien osamuuttujista (muuttujien lataukset ja kommunaliteetit=Kom.)

Muuttuja	Työtyytyväisyys	Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön	Kom.
1.Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne	.712		.483
2.Kuinka tyytyväinen olette kehitysmahdollisuuksiinne työssä	.676		.466
3.Kuinka tyytyväinen olette ammattitaitonne arvostamiseen	.653		.402
4.Kuinka tyytyväinen olette mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönnne toimintaan	.587		.441
5.Kuinka tyytyväinen olette työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin	.462		.202
6.Kuinka tyytyväinen olette työtehtävienne sisältöön	.572		.358
7.Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu		.643	.480
8.Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä teette työnne		.580	.331
9.Kuinka paljon voitte vaikuttaa työmenetelmiinne		.634	.380
10.Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken		.589	.383
11.Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, keiden kanssa työskentelette		.631	.374
12.Kuinka paljon voitte vaikuttaa työmäärään		.604	.369
Ominaisarvo	4.10	1.77	
Selitysosuus %	87.5		

Faktorianalyysin avulla nähdään, että summamuuttujien luonti työtyytyväisyyttä mittaavien muuttujien osalta ja työn sisältöön vaikuttamisen osalta ovat perusteltuja. Kuten taulukosta 1 nähdään muuttujat latautuvat selkeästi kahdelle eri faktorille oletusten mukaisesti. Työtyytyväisyys summamuuttujan osalta ominaisarvo on 4.10 ja työn sisältöön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan ominaisarvo on 1.77. Näin ollen molemmat ylittävät oletuksena olevan rajan yksi (Jokivuori & Hietala 2007, 98). Työtyytyväisyys faktorille latautuivat väittämät yhdestä kuuteen ja työn sisältöön vaikuttamisen faktorille latautuivat väittämät seitsemästä kahteentoista. Ennen summamuuttujien luontia on tärkeää laskea faktorien väittämille reliabiliteettikertoimet, jotka ovat eritelty luvussa 7.

8.3 Alustavat tarkastelut

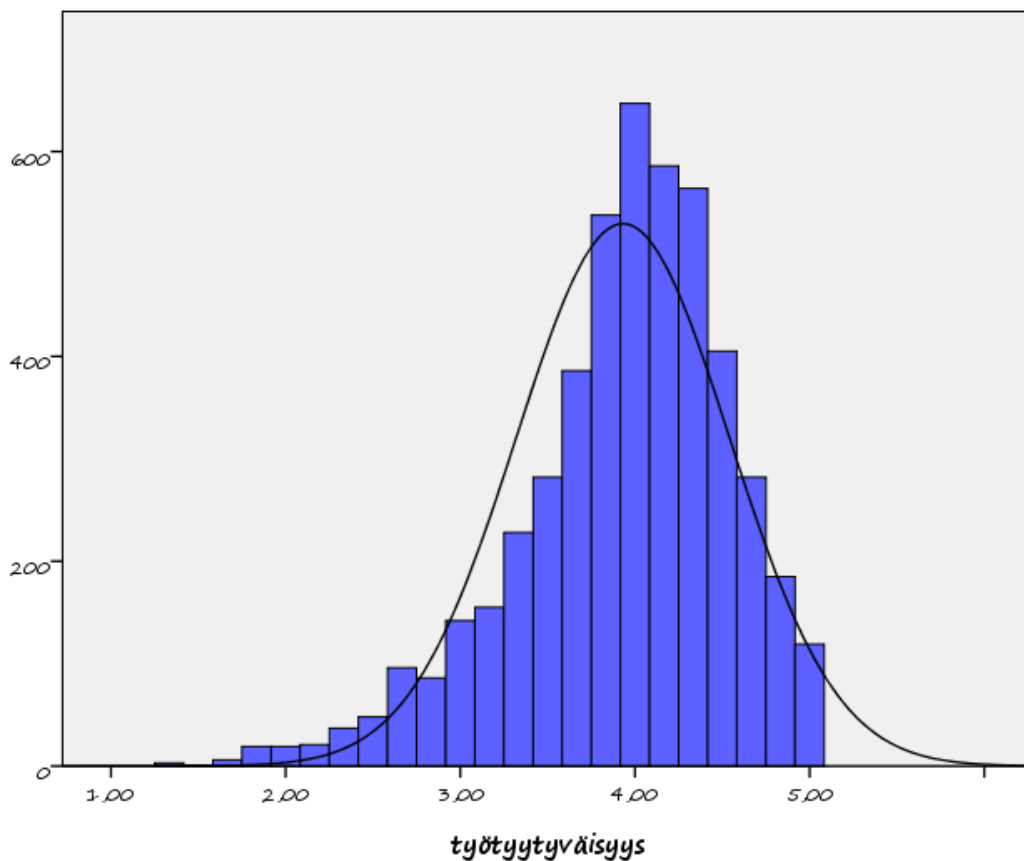
Taustamuuttujat olen valinnut aikaisemman tutkimuksen pohjalta. Tutkimuksen sosiodemografisina taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, työsuhdetyyppi sekä samassa taloudessa asuvat lapset. Taulukosta 2 näemme taustamuuttujien sekä sosioekonomisen aseman frekvenssijakaumat lukuun ottamatta ikää. Ikämuuttujan keksi-arvo on 43,59 vuotta ja keskihajonta on 11,86. Nuorin vastaajista on 16-vuotias ja vanhin 65-vuotias. Naisia on tutkimuksessa hieman enemmän kuin miehiä. Työsuhdemuodon kohdalla toistaiseksi voimassa oleva työ on paljon yleisempää kuin määräaikainen työ. Toistaiseksi voimassa olevassa työssä raportoi olevansa 88 prosenttia vastanneista kun taas määräaikaisessa työssä vain 12 prosenttia vastanneista. Kun tarkastellaan sitä, asuuko taloudessa lapsia, tulos jakautuu aikalailla tasan kyllä ja ei vastanneiden kesken: niitä, jotka ovat raportoineet taloudessa asuvan lapsia on 45 prosenttia ja niitä, jotka eivät on 55 prosenttia.

Sosioekonomisen aseman frekvenssejä tarkastellessa huomataan, että alempia toimihenkilöitä on tutkimuksessa eniten (41 prosenttia). Tämän jälkeen tulevat ylemmät toimihenkilöt (30 prosenttia) ja vähiten on työntekijöitä (29 prosenttia).

Taulukko 2. Taustamuuttujien ja sosioekonomisen aseman frekvenssijakaumat (n, %)

Taustamuuttujat	n	%
<i>1.Sukupuoli</i>		
-nainen	2576	53
-mies	2300	47
<i>2.Työsuhdemuoto</i>		
-toistaiseksi voimassa	4271	88
-määräaikainen	603	12
<i>3.Taloudessa asuu lapsia</i>		
-kyllä	2193	45
-ei	2683	55
<i>4.Sosioekonominen asema</i>		
-työntekijä	1399	29
-alempi toimihenkilö	1970	41
-ylempi toimihenkilö	1465	30

Lineaarisen regressioanalyysin oletuksena on selitettävän muuttujan normaalijakautuneisuus (Kirves 2013, 16). Työtyytyväisyyden summamuuttujan histogrammia tarkasteltaessa, voidaan olettaa, että jakauma on tarpeeksi normaalisti jakautunut kyseisen analyysimenetelmän käyttöön. Jakauman vinouden ja huipukkuuden arvot eivät myöskään saa liian suuria arvoja. Suurilla aineistoilla normaalijakautuneisuus on yleistä, koska havaintoja on niin paljon. Alla olevasta kuviosta 2 näkyy histogrammi työtyytyväisyyden summamuuttujasta käännettynä, jolloin arvo yksi tarkoittaa vastausvaihtoehtoa erittäin tyytymätön ja arvo viisi vastausvaihtoehtoa erittäin tyytyväinen.



Kuvio 2. Työtyytyväisyyden summamuuttuja (N=4885)

Normaaliollettamuksen jälkeen voidaan siirtyä tarkastelemaan selitettävän ja selittävien muuttujien tunnuslukuja. Taulukosta 3 nähdään, että työtyytyväisyyden arvot sijoittuvat yleisesti ottaen lähemmäs erittäin tyytyväisten päätä jatkumossa (1=erittäin tyytymätön, 5=erittäin tyytyväinen) keskiarvon ollessa 3.9. Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön summamuuttujan kohdalla arvot viestivät siitä, että keskimäärin mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön palkansaajilla on melko hyvä (keskiarvo 2.7). Kysymyksen *Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan* jakauman tarkastelu paljasti, että suuri osa (43 prosenttia) palkansaajista kokee väittämän pitävän täysin paikkansa. Työaikajoustojen riittävyttä jokseenkin paikkansa pitävänä kokee lähes saman verran (40 prosenttia) vastanneista. Ei juurikaan paikkaansa pitävänä tai ei lainkaan paikkaansa pitävänä väitteen kokee prosentuaalisesti enää pieni määrä palkansaajista, mutta yhteenlaskettuna määrällisesti kuitenkin jopa 811 henkilöä.

Taulukko 3. Työtyytyväisyyden, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja työaikajoustojen frekvenssijakaumat (n, %, keskiarvo, hajonta, min, max)

<i>Mittarit</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>keskiarvo</i>	<i>hajonta</i>	<i>min/max</i>
<i>1.Työtyytyväisyys</i>	4855		3.9	.6	1.33/5.00
<i>2.Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön</i>	4660		2.7	.6	1.00/4.00
<i>3.Työaikajoustot</i>					
<i>-ei pidä lainkaan paikkaansa</i>	347	7			
<i>-ei juurikaan pidä paikkaansa</i>	464	10			
<i>-pitää jokseenkin paikkaansa</i>	1877	40			
<i>-pitää täysin paikkansa</i>	2019	43			

Regressioanalyysissä oletetaan, että korrelaatiot selittävien muuttujien välillä olisivat vähäisiä, jotta malliin ei tulisi useampia samaa vaihtelua kuvaavia selittäjiä (Nummenmaa 2009, 316). Siksi on tärkeää tarkastella muuttujien välisiä korrelaatioita ennen varsinaisen regressioanalyysin tekoa. Taulukossa 4 on eritelty korrelaatiot analyysin päämuuttujilta. Korrelaatiot ovat suhteellisen matalia kaikkien muuttujien osalta, joten multikollinearisuuden uhkaa ei ole. Huomattavaa kuitenkin on, että vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön korreloivat positiivisesti voimakkaimmin työtyytyväisyyden kanssa korrelaatiokertoimen ollessa .401 (VIF=1.157) ja p-arvon ollessa tilastollisesti erittäin merkitsevä. Työaikajoustojen osalta korrelaatiokerroin työtyytyväisyyden kanssa on .229 ($p<.001$) ja se on toiseksi korkein analyysiin tulevien muuttujien osalta. Pelkkiä korrelaatioita tarkastellessa näyttäisi siltä, että vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ovat

yhteydessä työtyytyväisyyteen voimakkaammin kuin riittävät työaikajoustot. Molempien yhteys on kuitenkin positiivinen.

Taulukko 4. Työtyytyväisyyden, sukupuolen, iän, työsuhdetyypin, taloudessa asuvien lapsien, sosioekonomisen aseman, työaikajoustojen ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön väliset korrelaatiot

<i>Muuttuja</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
<i>1.työtyytyväisyys</i>	1							
<i>2.sukupuoli</i>	-.022							
<i>3.ikä</i>	.047	.067**						
<i>4.työsuhdetyyppi</i>	.004	.101**	-.228**					
<i>5.lapset</i>	.027	-.031	-.084**	-.065**				
<i>6.sosioekonominen asema</i>	.150**	.145**	.057**	.028**	.095**			
<i>7.työaikajoustot</i>	.229**	-.117**	-.028	-.060**	.027	.074**		
<i>8.vaikutusmahd. työn sisältöön</i>	.401**	-.143**	.024	-.057**	.057**	.188**	.296**	1

**p>.001

8.4 Työtyytyväisyyttä ennustavat tekijät

Seuraavaksi tarkastelen hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tuloksia työtyytyväisyyden kannalta. Tavoitteenani on testata aikaisemman tutkimuksen pohjalta asettamiani hypoteeseja. Olen toteuttanut regressioanalyysin hierarkkisella tavalla, jolloin analyysiin lisätään muuttujia joka askeleella. Regressioanalyysi jakautui viiteen eri vaiheeseen. Ensimmäisessä askeleessa mukana olivat taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, työsuhdemuoto ja taloudessa asuvat lapset) ja toisessa mukaan tuli moderaattori eli tässä analyysissä sosioekonominen asema. Kolmas askel toi analyysiin mukaan työaikajoustot ja neljäs vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön. Viidennellä askeleella mukaan otettiin vielä interaktiotermit. Koska N on analyysissä niin suuri, olen päättänyt raportoida vain tilastollisesti erittäin merkitsevät tulokset, joiden $p > .001$. Regressioanalyysin tulokset on esitelty taulukossa 5.

Taulukko 5. Työtyytyväisyyttä ennustavat tekijät (hierarkkinen regressioanalyysi) N=4272, B= ei standardoitu

	Askel 1	Askel 2	Askel 3	Askel 4	Askel 5
	B	B	B	B	B
Taustamuuttujat					
sukupuoli	-.028	-.052	-.020	.039	.038
ikä	.032	.027	.033**	.027	.026
työsuhdetyyppi	.033	.026	.054	.067	.063
asuuko taloudessa lapsia	.044	.026	.025	.014	.014
Moderaattori					
sosioekonominen asema		.085**	.072**	.033**	.032**
Joustava työaika ja vaikutusmahdollisuudet					
mahdollisuus käyttää riittävästi työaikajoustoja			.136**	.078**	.077**
vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön				.218**	.218**
Interaktiotermit					
työaikajoustot*SES					-.037**
vaikutusmahd. työn sisältöön*SES					.020
R² muutos	.004	.019	.049	.111	.004
F	4.483	20.635	57.655	142.813	113.691

Selitettävä muuttuja työtyytyväisyyden kokemus työpaikalla (1 erittäin tyytymätön... 5 erittäin tyytyväinen)

**p<.001

Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysiin otettiin mukaan taustamuuttujat eli sukupuoli, ikä, työsuhdetyyppi ja taloudessa asuvat lapset. Mikään näistä muuttujista ei saanut tilastollisesti merkitsevää tulosta eikä näin ollen selittänyt tilastollisesti merkitsevästi työtyytyväisyyden kokemusta. Mallin selitysaste taustamuuttujien osalta oli 0.4 prosenttia F-arvon ollessa 4.483.

Toisella askeleella analyysiin otettiin mukaan taustamuuttujien lisäksi sosioekonominen asema. Tällä yhdistelmällä mitattuna tilastollisesti erittäin merkitseväksi nousi vain sosioekonominen asema ($\text{Beta}=.193$, $p < .001$). Taustamuuttujat eivät tässäkään saa tilastollisesti erittäin merkitsevää tulosta. Mallin selitysaste askeleella kaksi oli 2.2 prosenttia muutoksen ollessa ylöspäin 1.9 prosenttia. Hypoteesi kolme saa tilastollista tukea: korkeamman sosioekonomisen aseman myötä myös työtyytyväisyys kasvaa.

Kolmannella askeleella taustamuuttujien ja sosioekonomisen aseman lisäksi mukaan otettiin työaikajoustoja kuvaava muuttuja. Sosioekonominen asema säilyi tilastollisesti merkitseväenä työtyytyväisyyden selittäjänä ($\text{Beta}=.118$, $p < .001$). Mahdollisuus käyttää riittävästi työaikajoustoja sai niin ikään tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen ($\text{Beta}=.225$, $p < .001$). Mallin selitysaste askeleella kolme oli 7.1 prosenttia, joten se kasvoi 4.9 prosenttia askeleeseen kaksi nähden. Hypoteesi yksi saa näin ollen myös tässä tutkimuksessa vahvistusta: työtyytyväisyyden ja työaikajousten välillä on positiivinen yhteys.

Neljännellä askeleella taustamuuttujien, sosioekonomisen aseman ja työaikajousten lisäksi analyysiin otettiin mukaan vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön kuvaava muuttuja. Tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen saivat sosioekonominen asema ($\text{Beta}=.055$, $p < .001$), työaikajoustot ($\text{Beta}=.130$, $p < .001$) ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ($\text{Beta}=.358$, $p < .001$). Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön selittävät työtyytyväisyyden kokemusta paremmin kuin riittävät työaikajoustot. Mallin selitysaste askeleella neljä oli 18.2 prosenttia ja se kasvoi edelliseen askeleeseen nähden 11.1 prosenttia. Hypoteesi kaksi saa näin ollen tukea: työtyytyväisyyden ja työn sisältöön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien välillä on positiivinen yhteys.

Viidennellä ja viimeisellä askeleella analyysiin otettiin mukaan myös interaktiotermit. Tilastollisesti erittäin merkitseväksi nousi työaikajousten ja sosioekonomisen aseman interaktiotermin ($\text{Beta} = -.061$, $p < .001$), mutta ei työn sisällön vaikutusmahdollisuuksien ja sosioekonomisen aseman interaktiotermin ($\text{Beta}=.032$, $p = .023$). Mallin selitysasteeksi tuli 18.5 prosenttia ja muutos edelliseen oli 0.4 prosenttia.

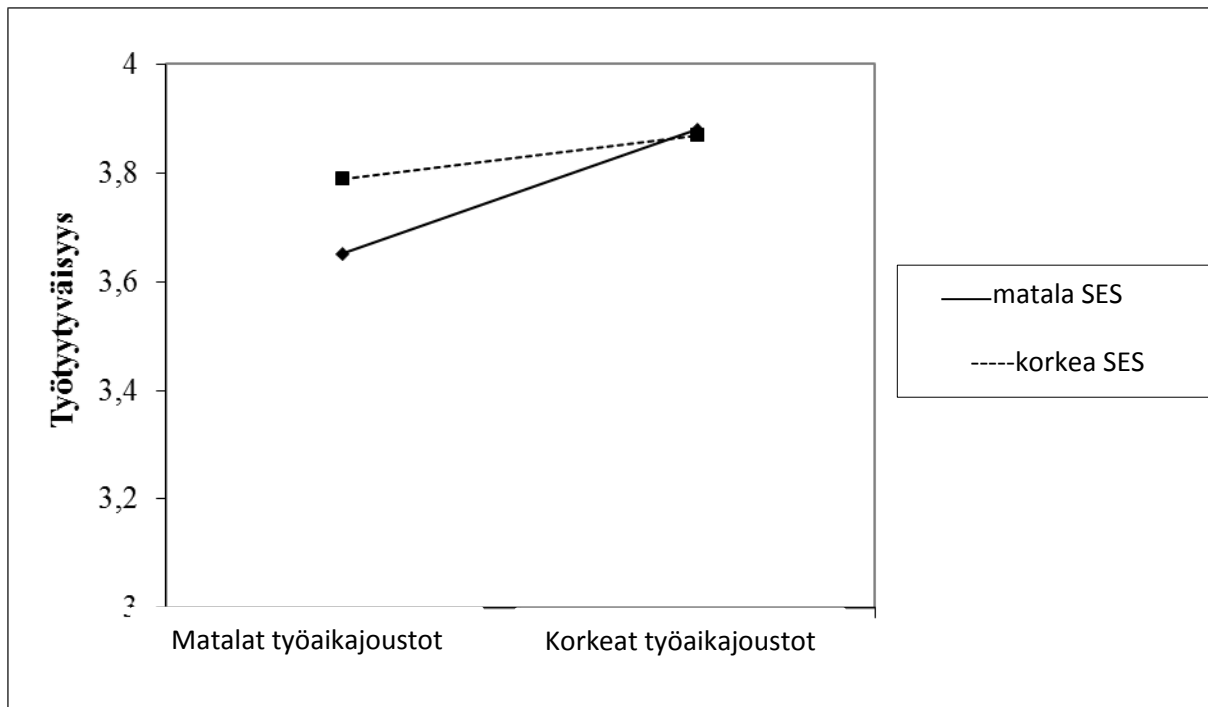
Regressiomallin selitysosuus kasvoi joka askeleen jälkeen. Eniten kasvua tapahtui kun vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön otettiin mukaan malliin (R^2 muutos 11.1 prosenttia). Tilastollinen F-testi oli erittäin merkitsevä, jolloin malli pystyy selittämään työtyytyväisyyttä tilastollisesti erittäin merkitsevästi.

Sosioekonominen asema, riittävät työaikajoustot ja vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön lisäävät työtyytyväisyyttä. Eri sosioekonomisissa luokissa tyytyväisyys lisääntyy kuitenkin eri määrän kun tarkastellaan työaikajoustojen merkitystä. Taustamuuttujien osalta analyysi ei antanut tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Kaikki hypoteesit saavat tukea analyysin pohjalta.

8.5 Interaktiot

Seuraavaksi käyn läpi interaktiovaikutukset. Vaikka interaktio tarkastelulle ei voitukaan asettaa hypoteesia, tarkastelen sitä tutkimuskysymyksen puitteissa:

Minkälaisena vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden yhteys näyttäytyy, kun otetaan huomioon sosioekonominen asema?



Kuvio 3. Sosioekonomisen aseman ja riittävien työaikajoustojen interaktiovaikutus työtyytyväisyyteen (SES=sosioekonominen asema)

Analyysissa tilastollisesti erittäin merkitseväksi nousi työaikajoustojen ja sosioekonomisen aseman interaktiotermi. Kuvio 3 näkyy työaikajoustojen yhteys työtyytyväisyyteen matalilla ja korkeilla sosioekonomisen aseman arvoilla. Simple slope testauksen avulla tarkastellaan työaikajoustojen yhteyttä työtyytyväisyyteen kun huomioon on otettu työaikajoustojen, korkean/matalan sosioekonomisen aseman ja niiden välisen interaktion vaikutus (Aiken & West 1991). Simple slope testauksen avulla tarkasteltaessa työaikajoustojen ja sosioekonomisen aseman välistä interaktiota huomataan, että sekä matalilla että korkeilla sosioekonomisen aseman asteilla yhteydet työtyytyväisyyteen ovat tilastollisesti erittäin merkitsevät ja yhteys on positiivinen. Matalan sosioekonomisen aseman kohdalla yhteys on kuitenkin voimakkaampi ($B = .178$, $p < .001$) kuin korkean sosioekonomisen aseman kohdalla ($B = .074$, $p < .001$). Näin ollen voidaan todeta, että työaikajoustojen ja työtyytyväisyyden suhde riippuu siitä, minkälainen sosioekonominen asema yksilöllä on. Yhteys työaikajoustojen ja työtyytyväisyyden välillä on voimakkaampi alemmilla sosioekonomisen aseman arvoilla kuin ylemmillä sosioekonomisen aseman arvoilla.

9. Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn vaikutusmahdollisuuksien merkitystä työtyytyväisyyden kannalta. Tarkastelun kohteena olivat sekä vaikutusmahdollisuudet työaikaan työaikajoustojen muodossa sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön. Tarkastelin myös sosioekonomisen aseman vaikutusta työtyytyväisyyden kokemukseen ja sitä, minkälaisena vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden yhteys näyttäytyy, kun otetaan huomioon sosioekonominen asema. Tulokset osoittivat tukea tutkimuksen kolmelle hypoteesille. Seuraavaksi käyn läpi tuloksia ja niiden suhdetta aikaisempaan tutkimukseen. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksen luotettavuuteen ja rajoitteisiin liittyviä seikkoja, jonka jälkeen kokoon yhteenvedon aiheesta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu joustavien työaikajärjestelyjen tuovan tasapainoa työelämän nopeatunutta tempoa vastaan (Blom, Melin & Pyöriä 2009, 111–113). Parhaita tuloksia organisaatioissa on saatu, kun joustovaatimuksiin liittyvät keskustelut on käyty yhdessä ja henkilöstö on saanut vaikutusmahdollisuuksia työaikamallien valintaan. Kaikkia osapuolia miellyttävät ratkaisut työajoissa vaativatkin tutkimuksia ja kokeiluja työpaikoilla. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 7–9.)

Tutkimuksen ensimmäisen hypoteesin mukaan työtyytyväisyyden ja työaikajoustojen välillä on positiivinen yhteys: työaikajoustot siis lisäävät työtyytyväisyyden kokemusta työpaikalla. Aikaisemmissa tutkimuksissa vaikutusmahdollisuuksien ja nimenomaan työaikajoustojen on todettu lisäävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Cantarelli ym. 2015; Origo & Pagani 2008; Green 2006). Väite sai tukea myös tässä tutkimuksessa. Vaikka tulos oli tilastollisesti merkitsevä, yhteyden voimakkuus ei ollut kovinkaan suuri. Joustavat työajat ovat kuitenkin osa työn voimavaroja ja tukevat yksilön autonomiaa ja ennustavat näin ollen loogisesti työtyytyväisyyden kokemusta (ks. esim. Hakanen 2011). Työntekijän joutuessa pidentämään työaikojaan kysynnän mukaan, pitäisi tämän myös saada pitää riittävästi vapaata tarkoituksenmukaisella tavalla. Pelkkä työpäivien lyhennys ei välttämättä riitä kattamaan palautumista kiireestä ja aikapaineista.

(Uhmavaara & Jokivuori 2003, 6, 7.) Onkin todettu, että hyvälle työsuoritukselle merkittävämpää ovat työn voimavarat kuin työn kohtuulliset vaatimukset (Hakanen 2009, 48).

Hypoteesi kaksi esitti, että työn sisältöön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden välillä on positiivinen yhteys. Työtehtäviin liittyvät päätökset vaativat työntekijältä taitoja kuten ongelman ratkaisemista ja vastuun ottamista, jotka linkittyvät tietoon ja taitoon. Tutkimuksissa on tullut toistuvasti esille työntekijän päätösvallan ja vaikutusmahdollisuuksien tärkeys omaan työprosessiin työtyytyväisyyden kannalta. (Green 2006, 94.) Myös tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön olivat positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja ennustivat näin ollen työtyytyväisyyden kokemusta. Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ennustivat voimakkaammin työtyytyväisyyttä kuin riittävät työaikajoustot. JD-R mallin mukaan työn voimavaroihin lukeutuvat vaikutusmahdollisuudet tukevat yksilön työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen, vähentävät työn vaatimusten fysiologisia ja psykologisia haittoja tai stimuloivat työntekijän yksilöllistä kasvua ja kehitystä (Demerouti ym. 2001, 501).

Käsiteltäessä kontrollin ja vaikutusmahdollisuuksien puutetta on stressin ja uupumuksen työssä havaittu lisääntyvän (Hall 1991). Eniten pahoinvointia työssään on niillä työntekijöillä, joilla on vähiten vaikutusmahdollisuuksia (Siltala 2004, 427). Aikaisempien tutkimuksien mukaan vähiten vaikutusmahdollisuuksia omaavat naiset verrattuna miehiin sekä määräaikaiset työntekijät verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin (Sutela & Lehto 2014; Nätti ym. 2011). Sukupuoli ja työsuhdemuoto eivät kuitenkaan tässä tutkimuksessa saaneet merkitseviä tuloksia, joten voidaan olettaa, ettei niillä ole ainakaan lineaarista yhteyttä työtyytyväisyyden kokemuksen kannalta. Pohtiessa tulosta JD-R mallin ja SDT teorian valossa, voidaan ajatella, että kyse on yksilön työn voimavaroista ja perustarpeesta, jolloin ei ole väliä onko kyseessä nainen vai mies, määräaikainen vai kokoaikainen. Vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeitä itsessään ja vapaus valita ihmisen universaali perustarve. Eritoten mahdollisuus autonomian tyydyttämiseen on tärkeää. (Deci & Ryan 2000.) Parasta olisikin, jos työpaikalla olisi autonomiaa tukeva ilmapiiri niin esimiehen kuin muiden työntekijöiden puolesta. Tulosta voidaan pohtia myös vaatimustasojen valossa, joiden kohdalla yksilö on melko sopeutuva. Se on ihannetaso mukautettuna yksilön todellisiin mahdollisuuksiin (Pöyhönen 1987, 132.). Jos yksilö omaa esimerkiksi vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään, mutta on silti yhtä tyytyväinen kuin paljon vaikutusmahdollisuuksia omaavat, on mahdollista, että vaatimustaso on hänellä matalampi.

Aikaisemman tutkimuksen valossa kaikilla ei ole mahdollisuutta käyttää työaikajoustoja samassa mittakaavassa ja tämä luo osaltaan eriarvoisuutta ihmisten välille (Sennett 2002, 59—60). Suomalaisilla toimihenkilöillä on eniten joustomahdollisuuksia työssään ja he ovat myös tyytyväisimpiä verrattuna työntekijöihin (Uhmavaara 2006; Sutela & Lehto 2014; Kämäräinen 1971). Tutkimuksen kolmannen hypoteesin mukaan, mitä korkeampi sosioekonominen asema yksilöllä on, sitä korkeampi on työtyytyväisyyden aste. Sosioekonominen asema saikin tilastollisesti erittäin merkitsevän tuloksen jokaisella analyysin askeleella ja osoittautui näin ollen todeksi yhteyden ollessa positiivinen. Interaktiotestauksen jälkeen huomattiin, että työaikajousten ja työtyytyväisyyden suhde riippuu siitä, minkälainen sosioekonominen asema yksilöllä on.

Koska vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat oleellisesti työtyytyväisyyteen, ei ole ihme, että työtyytyväisyys kasvaa sekä alemman että ylemmän sosioekonominen aseman luokissa työaikajousten kasvaessa. Miksi yhteys on kuitenkin voimakkaampi alemman sosioekonominen aseman luokissa kuin korkeamman sosioekonominen aseman luokissa? Voidaan pohtia vaikutusmahdollisuuksien määrää kokonaisuutena. Jos ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia, voi olla, etteivät he anna yhtä suurta painoarvoa työaikajoustoille. Alemmissa sosioekonominen aseman luokissa vaikutusmahdollisuuksia kokonaisuutena voi olla muutenkin vähemmän, joten joustot työajoissa voidaan tämän takia kokea arvokkaampina. Esimerkiksi kappaleessa 4.2 käsittelemäni Locken teorian pohjalta voitaisiin todeta, että yksilö arvostaa vaikutusmahdollisuuksia, jos ne lisäävät työtyytyväisyyttä. Alemmilla sosioekonominen aseman portailla työn voimavaroja ei välttämättä ole tarjolla kovinkaan paljon, jolloin työaikajoustot nousevat tärkeämmiksi kuin ylemmillä sosioekonominen aseman luokilla. Voi myös olla, että ylemmillä sosioekonominen aseman luokilla työaikajoustot ovat jo muodostuneet itsestäänselvyydeksi, eivätkä näin ollen saa niin paljon huomiota.

9.1 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Tutkimuksen etuna voidaan pitää suurta havaintomäärää, joka takasi sen, ettei menetelmien minimi havaintomäärien kanssa tullut ongelmia. Kattavan havaintomäärän avulla tuloksia voidaan myös jollain tasolla yleistää. On kuitenkin huomioitava, että yhteiskunnan monimuotoisuudesta ja vaihtelevuudesta johtuen vain yhden tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole paikkaansa pitäviä toisessa ajassa tai yhteiskunnassa (Alkula ym. 1994, 298). Kyseessä on kuitenkin poikkileikkausaineisto, joka tuo mukanaan omat rajoitteensa verrattuna pitkittäisaineistoihin. Tutkimuksen vastaajajoukko koostui palkansaaajista, eikä yrittäjiä ollut mukana lainkaan, jolloin vertailua tällä saralla ei voitu tehdä. Suomessa yrittäjien määrä on verrattaen pieni, joten aineistoa olisi pitänyt kasvattaa huomattavasti, jotta olisi saatu mukaan saman verran palkansaaajia että yrittäjiä (Sutela & Lehto 2014, 7). Myös eri ammattialojen välillä työtyytyväisyys voi vaihdella, tosin erot eivät ole yleensä kovinkaan suuria (Mäkikangas ym. 2005, 60). Tässä tutkimuksessa ei otettu huomioon eri ammatteja, joten vertailua tämän suhteen ei voitu tehdä.

Kyselyissä on omat etunsa, mutta niiden avulla ei välttämättä päästä samoihin ulottuvuuksiin verrattuna laadullisiin menetelmiin. Halusin kuitenkin selvittää muuttujien välisiä yhteyksiä, jolloin määrällinen tutkimus oli oikea ratkaisu. Jos olisin halunnut selvittää esimerkiksi työntekijöiden antamia merkityksiä työtyytyväisyydelle ja vaikutusmahdollisuudelle, olisi laadullinen tutkimus tullut kyseeseen. Käyttämäni menetelmä ja tutkimusasetelma ovat vain yksi variaatio muiden joukossa. Tutkimus onkin aina yksi kuvaus tutkimuskohteesta ja yksi näkökulma, johon on valikoitunut tietynlaisia piirteitä. Sen antama tieto on vajavaista, koska se ei voi kattaa kaikkea. (Alkula 1994, 20.)

Kyselytutkimusten keskeinen eettinen kysymys liittyy vastaajien anonymiteettiin ja vastaamisen on oltava vapaaehtoista. Työolotutkimuksen vuoden 2013 aineistossa ei ollut henkilötietoja näkyvillä ja Tilastokeskuksen keräämänä sitä voidaan pitää luotettavana.

Usein ongelmana työtyytyväisyysmittausten yhteydessä on ollut se, etteivät ne erottele tarpeeksi hyvin työntekijöitä. Työntekijät raportoivat olevansa enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä, jos työolosuhteet ovat edes kutakuinkin hyvällä mallilla. (Mamia 2009, 27.) Jakaumat ovat olleet tämän takia hyvin vinoutuneita (Sutela & Lehto 2014). Työtyytyväisyys myös operationalisoidaan eri tavoilla. Kyse voi olla yleisestä työtyytyväisyydestä tai jonkin tietyn osa-alueen tarkemmasta

tarkastelusta. Tämä riippuu pitkälti myös käsitteen määrittelystä. Työtyytyväisyys onkin moniulotteinen kokemus, jota voi olla vaikea tavoittaa kyselyiden kautta. Täydentämään tarvittaisiinkin laadullista tutkimusta.

Operationalisoinnin vaikeuteen liittyy myös validiuskysymys, jolla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitettukin. Käsite tulisikin rajata teorian ja viitekehyksen avulla mahdollisimman selkeästi. Tutkijan on tunnettava aihe hyvin, jottei harhapoluille eksyttäisi. Validius onkin osa ajatusprosessia, jossa käytetään hyödyksi aikaisempia tutkimuksia ja logiikkaa, jotta valitut indikaattorit voidaan perustella. (Alkula ym. 1994, 89.) Olenkin pyrkinyt juuri tätä kautta kehittämään työtyytyväisyyden mittarin.

Mittarin kokonaisluotettavuuteen kuuluu validiuden ohella myös reliabiliteetti. Se tarkoittaa mittarin luotettavuutta ja sen kykyä tuottaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Satunnaisvirhe alentaa mittarin reliaabeliutta ja ne voivat johtua esimerkiksi muistin puutteellisuudesta tai yksinkertaisesti huolimattomuudesta. Yleinen tapa mitata reliabiliteettia on Cronbachin alfan avulla, joka ilmentää mittarin yhtenäisyyttä ja sitä käytetäänkin usein summamuuttujien luonnin yhteydessä. Summamuuttujan muodostaminen tarkentaa tulosta, koska osioiden yhteen laskeminen vähentää satunnaisvirhettä niiden kumotessa toisiaan. (Holopainen & Pulkkinen 2008; Alkula ym. 1994, 89—101.) Tässä tutkimuksessa muodostin summamuuttujan sekä työtyytyväisyyden kokemuksesta että vaikutusmahdollisuuksista työn sisältöön.

9.2 Yhteenveto

Tämä tutkimus on tuonut tietoa työn vaikutusmahdollisuuksien tärkeydestä työtyytyväisyyden kannalta. Tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet olivat jaettu koskemaan työn sisältöä ja työaikajoustoja. Tulosten valossa työn sisältöön liittyvät vaikutusmahdollisuudet nousivat tärkeämmiksi työtyytyväisyyden kannalta kuin riittävät työaikajoustit. Tarkasteltaessa sosioekonomisen aseman yhteyttä työtyytyväisyyteen huomattiin, että mitä korkeampi sosioekonominen asema sitä korkeampi työtyytyväisyyden aste. Tulosten valossa voidaan myös

todeta, että työaikajoustojen ja työtyytyväisyyden suhde riippuu siitä, minkälainen sosioekonominen asema yksilöllä on. Alemman sosioekonomisen aseman luokissa yhteys on voimakkaampi.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu vaikutusmahdollisuuksien tärkeys työtyytyväisyyden kannalta (Green 2006). Tämä tutkimus on tuonut lisää tietoa siitä, miten eri vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työtyytyväisyyden kokemukseen. Koska työn sisältöön liittyvät vaikutusmahdollisuudet nousivat tutkimuksessa tärkeimmiksi, on niihin keskitettävä organisaatioissa erityistä huomiota kuitenkin unohtamatta työaikajoustoja. Tilastojen valossa Suomi onkin edelläkävijä vaikutusmahdollisuuksien osalta (Alasoini 2011). Mahdollisesti lisääntyvän kiireen ja henkilöstövähennyksien myötä onkin tärkeää, että työn voimavaratekijät ovat kunnossa ja että ne huomioidaan.

Tämä tutkimus on yhteiskunnallisesti tärkeä, koska se valottaa vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä työtyytyväisyyden kannalta. Työtyytyväisyyden hahmottaminen ja huomioon ottaminen organisaatiossa voi parhaimmillaan vähentää organisaation henkilöstöpuolen kustannuksia sekä luoda hyvinvointia ja kokonaisvaltaista henkistä terveyttä yksilötasolla. Vaikutusmahdollisuudet ovat myös yksilön voimavara työssä ja auttaa puskuroimaan työhön liittyviä vaatimuksia vastaan. Ajatus autonomiasta universaalina perustarpeena luo kuvaa siitä, kuinka tärkeästä asiasta on kyse. Ei pelkästään yksilön hyvinvointi vaan myös henkinen kasvu voivat olla uhattuna, jos näitä seikkoja ei tiedosteta ja tunnisteta.

Tässä tutkimuksessa on käytetty määrällisiä menetelmiä. Jatkoa ajatellen tuloksia voitaisiin laajentaa ja syventää laadullisilla menetelmillä. Näin voitaisiin saada aiheesta vielä laajempi näkemys. Myös eri ammattiryhmien vertailu olisi suotavaa, jotta tuloksia voitaisiin hyödyntää paremmin ja tehokkaammin työpaikkakohtaisesti. Organisaatioiden muutosten myötä yhden työntekijän työtaakkaa saattaa lisääntyä reippaasti, jolloin voimavarojen tiedostaminen korostuu entisestään. Vaikutusmahdollisuuksia työhön ei tulisi aliarvioida, vaan ne tulisi huomioida osana työn laatua.

Jatkotutkimuksen kannalta olisi mielekästä suorittaa työpaikoilla vaikutusmahdollisuuksiin keskittyviä interventioita ja verrata eri ryhmiä keskenään. Näin saataisiin arvokasta tietoa siitä, miten vaikutusmahdollisuuksien lisääminen vaikuttaa työtyytyväisyyden määrään verrattuna tilanteeseen, jossa niitä ei lisätä. Esimerkiksi tutkimuksissaan jo Deci ja Ryan (1985, 311) löysivät

positiivisen yhteyden esimiesten autonomiaa tukevan orientaation ja työntekijöiden motivaation välillä. Voisi olla mielekästä toteuttaa tämänkaltaisia interventioita lisää myös Suomessa.

Työelämä on kokemassa muutoksia esimerkiksi y-sukupolven mukaan tulon työelämään myötä. Paljon onkin puhuttu siitä, minkälaisia arvoja ja asenteita uudemmat sukupolvet tuovat mukanaan astuessaan työelämään. Jatkotutkimuksien kannalta käsittelemääni aihetta voisi lähteä laajentamaan juuri tämän sukupolven näkökulmaa pohtien. Koska työn täytyy yhteen sopia omien yksilöllisten arvojen kanssa, voidaanko olettaa, että vaikutusmahdollisuudet nousevat entistä tärkeämpään asemaan.

Työpaikoilla huomion keskittäminen siihen mikä on jo hyvin ja mikä kannattelee ihmisiä työssä johtaa varmasti hyviin loppu tulemiin myös jatkoa ajatellen. Usein myös vaatimukset työssä ovat kuitenkin suuria eivätkä koveneva kilpailu ja resurssien niukkeneminen työelämässä luo helpotusta tähän ongelmaan. Yhtäältä työntekijä voi kokea jatkuvaa kiirettä, mutta toisaalta työpaikalla osataan myös nauraa kiireestä huolimatta ja riemuita onnistumisista. Työn kuormituksen jakautumisesta tasaisesti ja riittävästä voimavaroista tulisi neuvotella työpaikalla työnantajan ja palkansaajien välillä. Neuvotteluiden pohjalla voitaisiin käyttää työn vaatimusten ja voimavarojen mallia ja itsemääräämisen teoriaa tukemassa tätä lähtökotaa.

10. Lähteet

- Aiken, Leona & West, Stephen (1991) Multiple regression: testing and interpreting interactions. Newbury Park: Sage.
- Alasoini, Tuomo (2011) Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. Työpoliittinen aikakauskirja 1, 32—41.
- Alasoini, Tuomo (2010) Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.
- Aronsson, Gunnar (1991) Dimensions of Control as Related to Work Organization, Stress, and Health. Teoksessa Jeffrey Johnson & Gunn Johansson (toim.) The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health. Essays in memory of Bertil Gardell. Amityville (N.Y.): Baywood, 111—120.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti (1979) Työnsosiologia. Helsinki: Otava.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The job demands-resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology 22:3, 309—328.
- Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001). Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) Johdanto. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joustaaiko hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 7—19.
- Brough, Paula & Timms, Carolyn & Siu, Oi-Ling & Kalliath, Thomas & O'Driscoll, Michael & Sit, Cindy & Lo, Danny & Lu, Chang-qin (2013) Validation of the job-demands resources model in cross-national samples: cross-sectional and longitudinal predictions of psychological strain and work engagement. Human Relations 66:10, 1311—1335.

Cantarelli, Paola & Belardinelli, Paolo & Bella, Nicola (2015) A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of public personnel administration* 36:2, 1—30.

Chung, Heejung & Tijdens, Kea (2009) *Flexibility for whom? Working Time Flexibility Practices of European Companies*. Tilburg: Tilburg University.

DeCarlo, Thomas & Agarwal, Sanjeev (1999) Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salespersons. A cross-cultural study. *Industrial marketing management* 28:1, 51—62.

Deci, Edward & Ryan, Richard (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry* 11:4, 227—268.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2014) The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. Teoksessa Marylene Gagne (toim.) *The Oxford handbook of work engagement, motivation and self-determination theory*. Oxford: Oxford university press, 13—32.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86:3, 499—512.

Drobic, Sonja & Beham, Barbara & Präg, Patric (2010) Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research* 99:2, 205—225.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2010) *Työelämän parantumisen paradoksi: raportti työelämästä 2010*. www.ek.fi/julkaisut (luettu 10.02.2016)

Field, Andy (2009) *Discovering statistics using SPSS*. Third edition. London: Sage.

Gardell, Bertil (1979) *Työn sisältö ja elämisen laatu*. Suomentanut Kaisa Kauppinen-Toropainen. Helsinki: Tammi. Ruotsinkielinen alkuteos 1976.

George, Darren & Marrely, Paul (2010) *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Boston: Pearson.

Green, Francis (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

Gruneberg, Michael (1976) *Job Satisfaction: A Reader*. Lontoo: Macmillan.

Hackman, Richard & Oldham, Greg (1976) Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational behavior and human performance* 16:1, 250—279.

Hackman, Richard & Lawler, Edward (1971) Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology* 55:3, 259—286.

Hakanen, Jari (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Ahola, Kirsi & Härmä, Mikko & Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael (2009) *Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2009) *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? –kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2011) *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hall, Ellen (1991) Gender, Work Control, and Stress: A Theoretical Discussion and an Empirical Test. Teoksessa Jeffrey Johnson & Gunn Johansson (toim.) *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health. Essays in memory of Bertil Gardell*. Amityville (N.Y.): Baywood, 89—108.

Han, Kihye & Trinkoff, Alison & Gurses, Ayse (2015) Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of clinical nursing* 24:21, 3224—3232.

Herzberg, Frederick (1976) One more time: How do you motivate employees? Teoksessa Michael Gruneberg (toim.) *Job Satisfaction—A Reader*. Lontoo: Macmillan, 17—32.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hochschild, Arlie (2001) *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Henry Holt.

- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2008) Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Ireri, Kioko (2016) High job satisfaction despite low income. *Journalism & mass communication quarterly* 93:1, 164—186.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly* 24:2, 285—308.
- Ketokivi, Mikko (2015) Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005) Hyvinvointi työssä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija, Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56—74.
- Kirves, Kaisa (2013) Määrälliseen aineistoon perustuvien tutkielmien menetelmäopas. www.uta.fi/yky/psy/kaytannot (luettu 12.12.2015)
- Krausz, Moshe & Freibach, Nechama (1983) Effects of flexible working time for employed women upon satisfaction, strains and absenteeism. *Journal of occupational psychology* 56:1, 155—159.
- Kämäräinen, Kauko (1971) Tyytyväisyyden sosiaalisia edellytyksiä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Landy, Frank & Conte, Jeffrey (2004) Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology. Boston: McGraw-Hill.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 93—105.
- Locke, Edwin (1969) What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*. 4:1, 309—336.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20—55.

McVicar, Andrew (2016) Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000—2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of nursing management* 24:1, 112—136.

Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.

Michel, Robert & Michel, Carlos (2015) Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of behavioural sciences* 25:1, 78—90.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija, Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56—74.

Nummenmaa, Lauri (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 155—173.

Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja & Miettinen, Joonas & Siponen, Katri (2011) Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2015) Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta. Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Timo Anttila, Mirja Liikkanen & Hannu Pääkkönen (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Origo, Federica & Pagani, Laura (2008) Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe. *International Journal of Manpower* 29:6, 539—566.

Parent-Thirion, Agnes & Vermeylen, Greet & van Houten, Gijs & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Biletta, Isabella & Cabrita, Jorge (2012) Eurofound, Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Pyöriä, Pasi (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Pöyhönen, Terhi (1975) Työtyytyväisyys teoreettinen tarkastelu. Työtyytyväisyyden eli työssä viihtymisen luonne, mittaaminen syyt ja seuraukset. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pöyhönen, Terhi (1987) Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127—141.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut Eine Kivinen ja David Kivinen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuteos 1999.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivalttioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Spector, Paul (1997) Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences. Thousand Oaks: Sage Publication.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977—2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Uhmavaara, Heikki (2006) Liukuva työaika ja työaikajousten vastavuoroisuus. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Työministeriö.

Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti (2003) Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Helsinki: Työministeriö.

Van den Broeck, Anja & Vansteenkiste, Maarten & De Witte, Hans & Lens, Willy (2008) Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress* 22:3, 277—294.

Warr, Peter (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental-health. *Journal of occupational psychology* 63:3, 193—210.

Ylöstalo, Pekka (2009) Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 78—102.